Évaluation des normes fédérales du travail (Phase II)

Rapport final

Évaluation et développement des données
Politique stratégique
Développement des ressources humaines Canada

décembre 1998

SP-AH068-12-98F
(also available in English)

Remerciements

Conception et organisation de l'étude : *La présente évaluation a été conçue et gérée par Évaluation et développement des données (EDD), Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Au sein de DRHC, un comité consultatif conjoint EDD/Programme du travail en a assuré le suivi. L'évaluation a été réalisée à contrat par la firme SPR Associates (Ottawa et Toronto) pour le compte d'EDD.*

Nous tenons à remercier particulièrement *les personnes suivantes, sans qui l'évaluation n'aurait pu être menée à bien : M. Tom Brecher, EDD, et M. Neil Gavigan, Programme du travail, DRHC, qui nous ont appuyés systématiquement tout au long de l'évaluation et qui ont formulé des commentaires fort utiles pour nos rapports.*

De plus, M. Bruce Boughen, M. Fred Chilton et Mme Gay Stinson (Programme du travail) nous ont donné des suggestions et des conseils appréciables tout au long de nos travaux. Nous avons également reçu une aide précieuse de la part des conseillers techniques et des agents des affaires du travail de la partie III, ainsi que de M. Bill Worona et de son personnel, qui s'occupent de la Partie II du Programme du travail.

Enfin, nous devons remercier les nombreux employeurs et travailleurs qui nous ont fourni de l'information dans le cadre de nos sondages. Merci également à toutes les personnes que nous avons interviewées, y compris certains représentants du monde des affaires et des milieux syndicaux, des experts de la question des normes du travail à l'étranger, des représentants des Premières nations et des représentants de divers ministères et organismes fédéraux. Des porte-parole officiels du domaine des normes du travail dans les provinces et territoires du Canada ont participé utilement à de nombreuses entrevues, de même qu'à des discussions qui ont eu lieu à Charlottetown en juin 1998.

Le personnel de SPR : *L'équipe d'évaluation de SPR Associates a été dirigée par M. Ted Adam Harvey, Ph.D. M. Arthur Donner, Ph.D., a rédigé la version préliminaire d'importantes sections du rapport, particulièrement celles qui portent sur l'examen de la documentation, les entrevues avec les intervenants et certaines parties de l'analyse internationale. De plus, M^me^ Marian Ficycz, M. David Judge, M^me^ Sue Langton, M^me^ Sylvie Baillargeon, M. Simon Richard, M^me^ Micheline Ross, M. Don Storm, M^me^ Isabelle Jeanson, M. Chris Staines, M^me^ Isabelle Baumanne ainsi que M^me^ Shira Katz ont joué un rôle de premier plan dans l'évaluation. M. Vern Douglas, de Maang Associates, a collaboré à l'étude complémentaire des normes du travail chez les Premières nations.*

Liste des abréviations utilisées dans le rapport

AAT	Agent des affaires du travail
ACALO	Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière
AINC	Affaires indiennes et du Nord Canada
ARV	Assurance du respect volontaire
ATP	Aide au travail principal
BCT	Bureau de contrôle du tabac
BE	Bon à excellent
CAT	Commission des accidents de travail
CCEA	Commission de contrôle de l'énergie atomique
CT	Conseiller technique
DRHC	Développement des ressources humaines Canada
EDD	Évaluation et développement des données
ENC	Emploi non conventionnel : emploi qui diffère d'un emploi traditionnel, alors que ce dernier est perçu comme étant un emploi régulier à temps plein, effectué selon un horaire régulier, dans un lieu de travail habituel. L'ENC comprend le travail à temps partiel, le travail à contrat, le télétravail, le travail à domicile et les horaires de travail inhabituels (travail par quart, travail de fin de semaine, etc.).
F	Fédéral(e) (n'est pas employé tout au long du rapport)
FMLA	*Family and Medical Leave Act* (États-Unis)
GRH	Gestion des ressources humaines
Le *Code*	*Le Code canadien du travail*
MTE	Monde du travail en évolution : on entend le recours accru au travail non conventionnel (p. ex., le travail à temps partiel et à contrat, le télétravail et le travail à domicile) et aux horaires de travail inhabituels (p. ex., le travail par quart, le travail de fin de semaine).
P	Provincial et territorial (n'est pas employé tout au long du rapport)
Partie II	La partie du *Code* qui traite des questions de santé et de sécurité au travail
Partie III	La partie du *Code* qui traite des conditions de travail (temps supplémentaire, horaire de travail, congés, etc.).
REC	Règlement extrajudiciaire des conflits
RH	Ressources humaines
SCT	Secrétariat du Conseil du Trésor
SIOT	Système d'information sur les opérations de Travail
SST	Sécurité et santé au travail

106-02373/

Table des matières

Liste des abréviations utilisées dans le rapport

Sommaire i

Réponse de la direction xiii

1. Introduction 1
- 1.1 Partie III du *Code canadien du travail* 1
- 1.2 Évaluations précédentes 1
- 1.3 Objectifs de la phase II de l'évaluation 2
- 1.4 Méthode 4
- 1.5 Aperçu du rapport 5

2. Concepts et questions de base de l'étude 7
- 2.1 Le monde du travail en évolution (MTE) 7
- 2.2 L'évolution du milieu de travail et les nouveaux défis pour la Partie III du *Code* 8
- 2.3 Principales questions examinées dans la Phase II 10

3. Le MTE dans la documentation 13
- 3.1 Introduction 13
- 3.2 Les politiques des ressources humaines et la qualité du travail 13
- 3.3 La formation et l'acquisition continue du savoir 17
- 3.4 Les répercussions du MTE sur la sécurité/ l'insécurité des travailleurs 20
- 3.5 Équilibrer les responsabilités professionnelles et les responsabilités familiales 22
- 3.6 Le MTE dans la documentation : conclusions 23

4. L'avis des intervenants au sujet du MTE et de l'ENC (emploi non conventionnel) 27
- 4.1 Méthode d'évaluation auprès des intervenants 27
- 4.2 L'emploi non conventionnel et les normes du travail 28
- 4.3 L'amélioration de l'acquisition continue du savoir 30
- 4.4 Une protection minimale pour les travailleurs qui occupent des emplois non conventionnels 31
- 4.5 Éliminer le harcèlement dans le milieu de travail 33
- 4.6 Améliorer la qualité de la vie familiale 34
- 4.7 Le travail à domicile et les normes du travail 35
- 4.8 Les entrepreneurs dépendants et les normes du travail 36
- 4.9 Le rôle des syndicats dans l'observation des normes du travail 37

4.10 Mécanismes de rechange pour atteindre les objectifs de la Partie III.....38
4.11 L'avis des intervenants : conclusions 40

5. Les répercussions du MTE sur les employeurs et les travailleurs.....43
5.1 Introduction et contexte.....43
5.2 Concepts et méthode 43
5.3 Le monde du travail en évolution : une évolution constante 45
5.3.1 Ce que pensent les employeurs du MTE et de l'ENC 46
5.3.2 Ce que pensent les travailleurs du MTE et de l'ENC.....47
5.4 Le MTE, la qualité du travail et l'environnement de travail.....49
5.5 Le MTE et l'acquisition continue du savoir 51
5.6 Le MTE et le harcèlement dans le milieu de travail 53
5.7 Le MTE et la sécurité (d'emploi) des travailleurs 53
5.8 Le MTE et la qualité de la vie familiale et personnelle 54
5.9 Quels aspects du travail devraient être changés?.....59
5.10 Recherches et meilleures pratiques de la part des employeurs 63
5.11 Conclusions et répercussions 63

6. Les aspects internationaux des normes du travail.....67
6.1 Approche générale retenue pour notre examen international 67
6.2 Les récentes réformes à l'étranger 68
6.3 Le monde du travail en évolution dans différents secteurs de compétence ..70
6.3.1 À l'étranger 70
6.3.2 Dans les provinces 72
6.3.3 Les variations dans les divers secteurs de compétence : conclusions 73
6.4 Politiques pro-famille et acquisition continue du savoir 73
6.5 Certaines orientations à envisager en matière de conformité et d'exécution 76
6.6 Les leçons tirées de notre examen international 78

7. Les Premières nations et les normes du travail 81
7.1 Introduction 81
7.2 Méthode 83
7.3 Résultats des entrevues auprès des Premières nations.....83
7.4 Les Premières nations et le *Code* : l'avis des AAT 88
7.5 Conclusions 90

8. Sécurité et santé au travail (SST).....93
8.1 Aperçu des enjeux de la SST et l'évaluation 93
8.2 Méthodes 94
8.3 Résultats.....94
8.4 Sommaire des enjeux de la SST 98

9. Éducation, exécution et conformité 101
9.1 Contexte : l'évaluation de 1997 101

9.2 Méthode 101
9.3 Comment les ministères et organismes fédéraux abordent la conformité ..102
9.4 L'éducation, l'exécution et la conformité : conclusions 109

10. Sommaire des constatations et leurs répercussions pour la Partie III du *Code canadien du travail* 111
10.1 Équilibrer le travail et la famille : les enjeux 111
10.2 La sécurité/l'insécurité des travailleurs : les enjeux 113
10.3 La formation et l'acquisition continue du savoir : les enjeux 114
10.4 Le MTE, les secteurs de compétence fédérale et provinciale et la qualité du travail : les enjeux..... 116
10.5 La pertinence et l'amélioration du *Code* : les enjeux 117
10.6 Les normes du travail et les Premières nations 122
10.7 Sécurité et santé au travail 123
10.8 Éducation, exécution et conformité 124

11. Orientations à envisager pour l'avenir dans le cadre de la Partie III 125
11.1 Orientations à envisager dans différents domaines 125
11.2 Orientations à envisager en matière de partenariats et de changements dans le milieu de travail 126
11.3 Orientations à envisager en matière de recherche et d'évaluation 128

Annexe A : Bibliographies 131
A.1 Bibliographie sur le monde du travail en évolution 131
A.2 Bibliographie internationale..... 135

Annexe B : Tableaux des enquêtes menées auprès des travailleurs/employeurs ..139
B.1 Résultats de l'enquête menée auprès des travailleurs 139
B.2 Résultats de l'enquête menée auprès des employeurs 175

Annexe C : Le monde du travail en évolution 201
C.1 Le monde du travail en évolution : quelques données sur les statistiques et les tendances 201
C.2 Méthode d'enquête et notes techniques..... 211
C.3 Aperçu de la situation internationale 222
C.4 Aperçu de la législation ouvrière des pays sélectionnés..... 223

Sommaire

I. Introduction

Le présent rapport expose les résultats de la deuxième phase d'une évaluation de la partie III du *Code canadien du travail* (normes fédérales du travail), qui a été menée en 1997-1998. La conception et la gestion de l'évaluation ont été assurées par Évaluation et développement des données (EDD), à Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Au sein de DRHC, un comité consultatif conjoint EDD/Programme du travail en a assuré le suivi. L'évaluation a été réalisée à contrat par la firme SPR Associates (Ottawa et Toronto).

II. Partie III du *Code canadien du travail*

La partie III du *Code canadien du travail* (ci-après le *Code*) établit un cadre réglementaire qui régit les conditions de travail (p. ex., les heures de travail, le traitement des heures supplémentaires, les conditions de congédiement, les congés, ainsi que des dispositions connexes). Le *Code* s'applique aux secteurs d'activité régis par la réglementation fédérale au Canada.

Il s'agit généralement des secteurs qui sont importants pour l'infrastructure nationale, notamment : le camionnage interprovincial et international, l'expédition et le transport aérien; les communications; les services bancaires (les banques fédérales[1]); et certains autres secteurs qui revêtent de l'importance pour le gouvernement du Canada, dont les élévateurs à grain, les Premières nations, ainsi que d'autres. La partie III définit les conditions de travail de plus de 700 000 Canadiens et Canadiennes œuvrant dans ces secteurs.

D'autres parties du *Code* réglementent les relations de travail (partie I) ainsi que la sécurité et la santé au travail (SST) [partie II] relevant de la Direction générale du travail du ministère; elles sont mises en application par des agents des affaires du travail (AAT) partout au Canada.

III. Point de mire de l'évaluation

La présente évaluation s'inscrit dans le cadre d'un examen systématique de la partie III du *Code* et de son fonctionnement par rapport aux objectifs des politiques publiques, à la législation et à des préoccupations plus vastes du gouvernement fédéral en matière de ressources humaines. La première phase de l'évaluation a porté sur la non-observation du *Code*.

L'objectif global de la deuxième phase consistait à recueillir de l'information en vue de déterminer les points sur lequels le Programme du travail devrait se pencher pour actualiser la partie III du *Code* en fonction des changements sociaux et de la nature

---

1 Les fiducies relèvent de la réglementation provinciale.

changeante du travail. Le présent rapport analyse les répercussions de divers éléments du monde du travail en évolution (MTE) et de l'emploi non conventionnel (ENC) sur la partie III. L'ENC se définit comme un travail qui ne correspond pas à la définition traditionnelle de l'emploi, qu'on perçoit comme étant un poste régulier à temps plein, de jour, dans un milieu de travail traditionnel. L'ENC comprend le travail à temps partiel, le travail à contrat, le télétravail, le travail à domicile et les horaires non traditionnels (travail par quart, travail de fin de semaine, etc.). Le rapport examine également plusieurs sous-thèmes : les normes fédérales du travail et la façon dont elles s'appliquent aux Premières nations au Canada; les enjeux de la partie II (sécurité et santé au travail) et son maillage éventuel avec la partie III, de même que la question de savoir s'il y a lieu de procéder à une évaluation plus vaste de la partie II; les enjeux de l'éducation, de l'information et de la conformité; ainsi qu'une éventuelle troisième phase d'évaluation de la partie III.

IV. Méthode d'évaluation

L'examen des questions ayant trait au MTE et à l'ENC reposait sur une révision générale de la documentation sur la question, un examen complémentaire de documents publiés à l'échelle internationale, des entrevues auprès de diverses personnes-ressources et de divers experts de premier plan au Canada (environ 55) et à l'étranger (environ 10), ainsi que sur deux grands sondages préparatoires menés auprès des employeurs (plus de 440 employeurs dans le secteur fédéral et plus de 130 dans les secteurs sous réglementation provinciale) et des travailleurs (plus de 465 dans le secteur fédéral et plus de 140 dans les secteurs sous réglementation provinciale). L'étude de ces sous-thèmes s'est faite principalement au moyen d'entrevues auprès de personnes-ressources de premier plan en s'appuyant sur l'information pertinente recueillie pour traiter des aspects de l'évaluation.

V. Principales constatations

Le MTE et l'ENC, deux grands enjeux dans le milieu de travail d'aujourd'hui

L'examen de la documentation a confirmé que l'ENC est un phénomène qui connaît une croissance rapide au Canada et dans le monde en général. La documentation fait également ressortir de nombreux *besoins non satisfaits en matière de formation* dans les milieux de travail au Canada, ce qui laisse penser que les objectifs du renforcement de l'acquisition continue du savoir n'y reçoivent pas un soutien suffisant. De plus, comme il en était question dans le *Rapport du Comité consultatif sur la durée du travail* (p. 19 à 24), les données de Statistique Canada confirment nettement que les travailleurs canadiens ont connu un accroissement des *longues heures de travail* et qu'un volume important d'heures supplémentaires n'ont pas été rémunérées.

Diverses conclusions ont été tirées de la documentation : l'ENC a généralement des répercussions négatives sur la qualité de la vie professionnelle (donc sur la productivité); l'ENC a des répercussions négatives sur la sécurité des travailleurs; et la place de plus en plus grande qu'occupe l'ENC va probablement entraver la réalisation des objectifs de l'acquisition continue du savoir qui sont importants pour que le mieux-être sur le plan

social et la productivité économique puissent continuer de s'accroître. La documentation laisse également entendre que les longues heures sont associées à un accroissement du stress et à une certaine insécurité dans les relations d'emploi et qu'elles ont des répercussions négatives sur la vie familiale. En ce qui concerne l'ENC, les auteurs des ouvrages examinés semblent être d'avis que le cadre de politique publique qui régit les travailleurs autonomes devrait prévoir pour ceux-ci les mêmes avantages que ceux qui sont habituellement accordés aux employés à temps plein.

En dépit de certaines différences au chapitre des buts et des priorités, la documentation laisse entendre que les employeurs et les travailleurs (et les syndicats) ont de nombreux intérêts mutuels et qu'ils devraient se concentrer sur des buts communs, comme l'élaboration de politiques du milieu de travail pro-famille — question qui revient souvent dans la documentation — par exemple, dans une récente étude de premier plan sur la vie familiale et le travail réalisée aux États-Unis (*The 1997 National Study of the Changing Workplace*, par James T. Bond, pour le Families and Work Institute, 1998).

Ces observations semblent indiquer que de meilleures politiques pro-famille seront avantageuses pour le Canada, et qu'il s'agit donc d'un domaine dans lequel il serait utile d'actualiser les normes du travail.

Dans l'ensemble, les informateurs clés qui ont été interviewés étaient pratiquement tous du même avis, à savoir que l'accroissement de l'ENC est le principal défi qui se pose au chapitre des normes du travail aujourd'hui, et qu'en raison du MTE, il est plus difficile de faire appliquer les normes du travail que dans le passé. Ces observations se reflètent également dans les approches différentes retenues par les employeurs et les milieux syndicaux à l'égard de tels enjeux. Les *employeurs*, par exemple, estiment généralement que les normes du travail représentent plus un fardeau qu'un avantage dans un environnement qui doit nécessairement être assez souple pour s'adapter au MTE et aux pressions de la concurrence. En même temps, compte tenu de l'environnement actuel, les *syndicats* semblent hésiter quant aux meilleurs moyens d'assurer la stabilité des salaires et des autres avantages sociaux de leurs membres, ou de mettre fin à la tendance de l'impartition du travail et de la réduction des effectifs. Par conséquent, les syndicats ont encore plus intérêt à protéger les normes du travail aujourd'hui, même s'ils ne savent peut-être pas exactement comment faire à cause du rythme d'évolution rapide du MTE.

En même temps, on retrouve des préoccupations communes et des priorités partagées chez les employeurs et les syndicats (comme en témoignent très clairement les résultats des sondages). Ces préoccupations communes étaient particulièrement évidentes dans des domaines comme l'acquisition continue du savoir et la vie familiale. ***On peut en déduire qu'il y aurait lieu de mettre l'accent sur de nouvelles approches axées plus étroitement sur des objectifs positifs, comme l'apprentissage, la productivité et l'harmonie de la vie professionnelle et de la vie familiale.*** Ces nouvelles stratégies ne *remplaceraient* pas le rôle traditionnel des normes du travail, mais contribueraient plutôt à le renforcer en établissant une « base » en matière de conditions de travail et de protection de base pour les travailleurs, mais pourraient *le renforcer*.

Un grand nombre de ces préoccupations se retrouvent dans les ouvrages d'autres pays que nous avons examinés, et particulièrement dans les entrevues que nous avons menées auprès de personnes-ressources à l'étranger. L'élément le plus important qui semble en ressortir, c'est la volonté « déjà très présente », sinon hautement envisagée, de tendre vers des normes du travail qui auraient des *politiques favorables à la famille* et de favoriser des initiatives connexes plus solides, volonté qui s'est exprimée dans la plupart des pays avec qui nous avons eu des entretiens aux fins de cette étude. Dans l'ensemble, notre examen à l'échelle internationale nous a donné une bonne idée des enjeux du MTE et nous a permis de connaître la façon dont d'autres secteurs de compétence tentent de les aborder.

Préoccupations des employeurs et des travailleurs : Les sondages auprès des travailleurs et des employeurs ont permis de relever plusieurs points d'intérêt importants dans le cadre de l'évaluation, renforçant ainsi ce qu'avaient révélé les entrevues menées auprès des intervenants du monde des affaires et des milieux syndicaux. En voici les éléments les plus importants :

- selon les résultats des sondages, le MTE jouerait un rôle important dans les secteurs sous réglementation fédérale, et *les longues heures de travail* en seraient l'aspect le plus significatif;
- le phénomène du MTE est de plus en plus répandu dans les secteurs sous réglementation fédérale;
- le MTE influence, de diverses façons, les secteurs sous réglementation fédérale *de même que* les secteurs sous réglementation provinciale en suscitant des préoccupations communes.

Des effets négatifs importants du MTE ont été signalés, particulièrement par les travailleurs, soit :

- l'appauvrissement de la qualité du travail;
- une baisse quant aux possibilités d'apprentissage;
- l'augmentation des niveaux d'insécurité et de harcèlement;
- l'appauvrissement de la qualité de la vie familiale.

Même si divers éléments du MTE semblent influencer ces aspects importants du travail et de la vie, *ce sont les longues heures de travail et d'autres problèmes concernant les horaires de travail* qui, selon les travailleurs, semblent être les facteurs négatifs les plus importants.

Les employeurs comme les travailleurs ont parlé de **changements importants** qu'il faudrait apporter dans les milieux de travail au Canada. Voici certains des changements jugés souhaitables par les employeurs et les travailleurs (ces derniers y étant plus favorables) :

- donner aux travailleurs le droit de prendre des congés compensatoires en rémunération des heures supplémentaires (mécanisme qui contribuerait à réduire la fréquence des heures supplémentaires);
- améliorer l'accès aux horaires variables;
- encourager les employeurs à offrir davantage de formation professionnelle;
- accroître l'aide au chapitre de la garde des enfants;
- améliorer la sécurité et la santé au travail;
- donner l'assurance que les avantages sociaux des employés pourront être transférés à un nouvel emploi ou à un travail indépendant;
- offrir des congés d'études payés.

De plus, certaines autres préoccupations ont été mentionnées par les employeurs et les travailleurs, mais aucun moyen spécifique pour les régler n'est ressorti des sondages. Elles mériteraient peut-être des recherches plus poussées (au même titre qu'un autre dossier important — celui du harcèlement — qu'il a été impossible d'examiner de près, compte tenu de la méthode retenue pour notre évaluation). Voici certaines de ces préoccupations :

- examiner les possibilités de « regrouper » ou de combiner les normes du travail (p. ex., autoriser diverses « combinaisons » d'heures de travail, d'heures supplémentaires, de dispositions régissant les congés, etc.);
- examiner les plaintes et les questions de harcèlement dans le cadre d'une étude plus poussée auprès des personnes qui déposent des plaintes pour harcèlement;
- examiner des moyens éventuels de prendre de nouvelles initiatives en matière de normes du travail en analysant les questions sur lesquelles les employeurs et les travailleurs s'entendent (recherches auprès de groupes de discussion et études Delphi auprès de groupes représentatifs d'employeurs et de travailleurs).

Ces résultats témoignent clairement de l'intérêt que revêtent les normes du travail portant sur les conditions de travail et leurs répercussions sur la qualité du travail, l'acquisition continue du savoir, le harcèlement/la sécurité ainsi que la vie familiale. Ils donnent également à penser qu'il est important de synthétiser les vues des employeurs et des travailleurs/syndicats, pour trouver des domaines dans lesquels il y aurait lieu de poursuivre les travaux, dans le cadre d'une collaboration harmonieuse entre employeurs et travailleurs/syndicats.

Autres questions examinées dans le cadre de l'évaluation

Nous résumons ci-dessous les résultats que nous avons obtenus au sujet de plusieurs questions importantes qui ne concernaient pas à proprement parler les enjeux du MTE. Chacune correspond à d'importantes préoccupations de portée plus générale du Programme du travail et concerne : les Premières nations et les normes du travail; la sécurité et la santé au travail; ainsi que l'éducation, l'exécution et la conformité.

Les Premières nations et les normes du travail : Voici ce qui ressort du volet de l'évaluation qui a porté sur les Premières nations : *les AAT ont besoin d'une formation accrue en ce qui a trait à la sensibilisation à la culture* et à la compréhension des Premières nations en général, et à certaines de leurs caractéristiques en particulier. Parmi les autres éléments revêtant une importance culturelle et valant la peine d'être envisagés, on retrouve des formules de rechange pour le règlement des différends, par exemple, le recours au droit coutumier ou l'intervention des anciens; *d'autres changement*s comme l'assouplissement du *Code* pour les Premières nations; une meilleure information au sujet du *Code*; et une meilleure *reconnaissance des réalités socio-politiques* dans le *Code*, particulièrement dans le cas des cessations d'emploi qui suivent parfois l'élection d'un nouveau chef.

Les représentants des Premières nations se sont également dits intéressés à discuter de l'élaboration de *méthodes d'application de rechange* qui leur permettraient d'assumer davantage de responsabilités en matière d'application, compte tenu surtout de la pertinence des mesures par rapport à l'autonomie gouvernementale.

Pour traiter certaines des questions relevées, il a été suggéré qu'un groupe de travail conjoint soit mis sur pied, peut-être dans une seule région au début, et chargé d'évaluer les enjeux et les solutions dans les domaines de la diffusion de l'information, de la formation des AAT et de l'orientation culturelle. En outre, il serait peut-être souhaitable d'inviter des représentants des Premières nations à s'intégrer au groupe actuel de consultation du Programme du travail.

Les enjeux de la sécurité et de la santé au travail (SST) : Voici les conclusions qu'on peut tirer de ce volet de l'évaluation :

Maillage entre la partie II et la partie III : En général, il y a tout lieu de penser que le maillage des fichiers d'exécution de la partie II et de la partie III pourrait se révéler utile pour repérer les employeurs de chaque programme qui ne se conforment pas, selon le secteur d'activité de l'entreprise. Ce mécanisme permettrait de réaliser des gains d'efficacité, notamment en ce qui a trait à l'exécution. Il faudrait cependant procéder à un test approfondi pour vérifier cette hypothèse, test que l'on pourrait entreprendre, par exemple, en se servant du Système d'information sur les opérations de Travail (SIOT) comme principale source de données.

Évaluation de la partie II : Selon l'information initiale que nous avons examinée, l'amélioration de la situation en ce qui concerne les accidents de travail en vertu des

dispositions de la Partie II dans le secteur fédéral accuse peut-être un certain retard par rapport aux secteurs sous réglementation provinciale. Si une analyse approfondie vient confirmer cette observation, on pourrait en déduire qu'il existe d'importants problèmes au chapitre de l'infrastructure de la SST dans les industries relevant de la réglementation fédérale, et peut-être d'importants enjeux d'ordre financier. *Les accidents et les dommages matériels entraînent peut-être des coûts importants qui pourraient être réduits. Cette possibilité revêt encore plus d'importance si l'on considère que (contrairement à la partie III), la partie II vise autant la fonction publique fédérale que les employeurs régis par le gouvernement fédéral.* ***Dans l'ensemble, compte tenu des enjeux du maillage de la partie II et de la partie III, du coût des accidents et de l'indemnisation des travailleurs, ainsi que des problèmes opérationnels, il ressort de cette analyse qu'une recherche plus approfondie mériterait d'être entreprise et qu'une évaluation formelle et exhaustive de la partie II pourrait avoir un intérêt considérable.***

Éducation/exécution/conformité : Cette partie de l'évaluation a mis en lumière certains grands enjeux au chapitre de la conformité du point de vue des représentants officiels du gouvernement fédéral et d'autres intervenants. Les divers représentants fédéraux ont parlé de certains éléments importants, notamment les diverses attitudes des clients qui influencent la conformité, depuis l'ignorance jusqu'au non-respect délibéré, lorsqu'il y a un problème de conformité. Dans tous les cas, cependant, l'approche de l'éducation/information était considérée comme la stratégie la plus efficace, l'exécution très stricte ou les poursuites en justice ne devant servir qu'en dernier recours. Ces répondants sont également d'avis qu'il vaudrait la peine que divers ministères mettent leur expérience en commun et qu'il serait important de s'attacher à éliminer les disparités entre les ministères et de créer un cadre uniforme au sein du gouvernement fédéral.

Cette analyse fait ressortir deux résultats : premièrement, elle nous permet d'envisager certains changements à la stratégie de conformité du Programme du travail, notamment par le biais de mesures d'économie dans les domaines de l'éducation, la mise en commun des expériences, des politiques souples et des réponses rapides aux demandes de précision; deuxièmement, elle confirme certaines conclusions de l'évaluation de 1997. ***Plus précisément, ces résultats montrent l'intérêt que pourrait présenter une initiative visant à analyser formellement les répercussions de stratégies plus solides en matière d'éducation et en matière d'application (voir la rubrique suivante « partie III — Orientations à envisager pour l'avenir »).***

VI. Partie III — Orientations à envisager pour l'avenir

Évolution de la partie III

Les conclusions du rapport présentent diverses orientations et options générales que le Ministère pourrait envisager à l'avenir pour améliorer la partie III afin de régler les problèmes examinés au sujet du MTE, de la partie II, et ainsi de suite :

- **Heures de travail prolongées** : Étant donné que les résultats démontrent que la fréquence des heures supplémentaires représente un problème très répandu dans les milieux de travail au Canada, particulièrement dans le secteur sous réglementation

fédérale, et que ce facteur est considéré par les travailleurs comme une entrave à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, il conviendrait sans doute de mettre en œuvre des initiatives dans le cadre de la partie III permettant de mieux concilier travail et vie familiale. Au chapitre des initiatives, la documentation, de même que les travailleurs et les employeurs, tendent vers l'adoption de mesures de protection, comme le droit à des congés en rémunération des heures supplémentaires. La plupart des travailleurs (61 p. 100) et des employeurs (58 p. 100) interrogés[2] se sont montrés favorables à un tel changement dans les milieux de travail.

- **Cet appui global envers la solution de rechange qu'offrent les congés compensatoires** ressort de notre examen des pratiques susceptibles d'amenuiser le problème causé par la fréquence du temps supplémentaire dans les milieux de travail. Par contre, d'autres solutions, comme le fait d'offrir aux travailleurs la possibilité de refuser de faire des heures supplémentaires (politique de rechange recommandée antérieurement par le comité consultatif de DRHC sur la durée et la répartition du travail, 1994) ont également obtenu la faveur des travailleurs, bien que dans une moindre mesure (changement souhaité par 44 p. 100 des travailleurs), alors qu'une faible minorité d'employeurs (seulement 24 p. 100 d'entre eux) considéraient que ce changement était souhaitable.

- **Des politiques pro-famille et des politiques axées sur l'apprentissage** pourraient être une priorité importante de la partie III, comme le démontrent clairement les résultats, en vue d'aider les travailleurs à mieux conjuguer responsabilités professionnelles et responsabilités familiales, et à surmonter certains des obstacles qui les empêchent de profiter d'occasions d'apprentissage. Dans l'ensemble, on croit qu'à long terme des politiques de ce genre renforceront la productivité des milieux de travail du Canada.

- **Intégration des normes du travail :** Les résultats de l'évaluation portent à croire que l'intégration ou le « regroupement » des normes du travail est l'un des concepts qu'il y aurait lieu d'examiner de plus près, car il permettrait peut-être d'accroître la flexibilité travailleur-employeur tout en maintenant des normes minimales de base. L'intégration des normes du travail, si elle se révèle possible, permettrait une certaine flexibilité, en ce sens que si les employeurs et les travailleurs s'entendent, une norme pourrait être à caractère plus libéral alors qu'une autre le serait moins.

- **Les Premières nations :** Pour répondre aux besoins particuliers des Premières nations (p. ex., les modalités particulières d'emploi et le contexte politique-économique-culturel), les résultats laissent entrevoir que le Programme du travail jugera peut-être souhaitable d'établir un certain dialogue avec les Premières nations sur les moyens de parfaire les normes du travail et leur application.

---

2 Ces données reflètent respectivement l'évaluation des travailleurs dans les secteurs sous réglementation fédérale, quant « aux moyens que devraient prendre les employeurs pour améliorer la qualité du travail », et l'évaluation des employeurs relativement aux pratiques qui, d'après eux, « devraient être appuyées davantage dans les milieux de travail au Canada ».

- **Une évaluation de la partie II** est proposée, en ce qui concerne le maillage de la partie II et de la partie III, et quant à la nécessité de faire une évaluation distincte de la partie II (SST). Dans l'ensemble, divers indicateurs témoignent du bien-fondé d'une évaluation de la Partie II, particulièrement si l'on considère les préoccupations généralisées des employeurs et des travailleurs en matière de SST.

- **Exécution et éducation :** Il conviendrait d'envisager, dans l'élaboration des mesures d'exécution, un éventail de stratégies individuelles ou collectives, notamment : 1) des stratégies de réglementation pour renforcer les droits des travailleurs dans le cadre des normes du travail; 2) des mesures d'éducation pour renforcer l'engagement des gestionnaires des ressources humaines et des entreprises en faveur de politiques connexes. L'éducation et l'information sont considérées comme des stratégies clés par la plupart des employeurs, à l'exception de ceux qui refusent délibérément de respecter les normes du travail.

En considérant la conformité de façon plus générale, l'appui très répandu qui se manifeste envers les initiatives d'éducation, à la fois à l'étranger et dans d'autres ministères fédéraux, laisse penser qu'il serait approprié d'examiner certaines expériences en matière d'éducation/information. Ces dernières pourraient avoir pour objet de mieux sensibiliser les employeurs à leurs obligations, ce qui permettrait éventuellement de réduire les coûts associés à la charge de travail que représente l'exécution par inspection, tout en permettant d'évaluer la rentabilité de différentes approches.

Changements à envisager dans le milieu de travail

Dans le cadre des sondages menés aux fins de l'évaluation, les employeurs et les travailleurs ont parlé de divers changements importants qu'il y aurait lieu d'envisager. Dans certains cas, les employeurs et les travailleurs semblent d'accord quant au genre de changements qui s'imposent dans les milieux de travail au Canada. Leurs vues constituent un point de départ pour les orientations que pourraient emprunter les consultations. Il s'agit notamment, comme on l'a vu plus tôt, du soutien que manifestent les employeurs et les travailleurs (ces derniers y étant généralement plus favorables) à l'égard des changements suivants :

- donner aux travailleurs le droit de prendre des congés compensatoires en rémunération des heures supplémentaires (mécanisme qui contribuerait à réduire la fréquence des heures supplémentaires);

- améliorer l'accès aux horaires variables;

- encourager les employeurs à offrir davantage de formation professionnelle;

- accroître l'aide au chapitre de la garde des enfants;

- améliorer la sécurité et la santé au travail;

- donner l'assurance que les avantages sociaux des employés pourront être transférés à un nouvel emploi ou à un travail indépendant;

- offrir des congés d'études payés.

Forger de nouveaux partenariats

Notre étude a démontré de façon frappante que les problèmes sont connus et qu'il y a moyen de les régler.

Par exemple, de nombreux employeurs se sont dits très intéressés à adopter des solutions plus viables pour régler les problèmes de maillage famille-travail, des modèles plus viables de travail à domicile, etc. Les employeurs manifestent le même intérêt en ce qui concerne les possibilités de recherche et de meilleures pratiques dans ces domaines. Ces constatations portent à croire que les possibilités de forger des partenariats employeurs-travailleurs (syndicats) sont bonnes, peut-être sur une base sectorielle. De la même façon, les évaluateurs ont été frappés par l'intérêt des Premières nations lorsqu'il s'agit de trouver de meilleures façons de régler un grand nombre de leurs préoccupations.

Compte tenu de ces constatations, il y aurait peut-être lieu d'envisager de nouveaux genres de maillage pour résoudre de telles questions, au-delà des processus traditionnels de consultation qui ont été utilisés en vertu de la partie III. On pourrait notamment songer aux moyens suivants :

- mettre sur pied, avec l'industrie, des groupes de travail chargés de se pencher sur les problèmes — par exemple, un groupe de travail sur les politiques pro-famille dans un secteur en particulier;

- établir des liens avec des établissements d'enseignement et d'autres organismes qui se préoccupent de questions comme la qualité de la vie familiale;

- travailler de concert avec d'autres services gouvernementaux qui s'intéressent à des questions connexes, comme l'acquisition continue du savoir, la vie familiale, etc.;

- encourager les milieux universitaires à faire des recherches sur certaines de ces questions.

Le fait d'entamer des dialogues et des consultations et de forger des partenariats dans ces domaines peut nécessiter des efforts particuliers ou l'affectation ou la réaffectation de ressources humaines de la part du Programme du travail, en vue d'établir de nouveaux maillages avec des groupes d'employeurs, des secteurs d'activité, les Premières nations et des associations professionnelles.

Orientations à envisager en matière de recherche et d'évaluation

De plus, certaines autres préoccupations mentionnées par les employeurs et les travailleurs mériteraient peut-être des recherches plus poussées (au même titre qu'un autre dossier important — celui du harcèlement — qu'il a été impossible d'examiner de près, compte tenu de la méthode retenue pour notre évaluation). Voici une liste de certaines de ces questions, et d'autres sujets qui, selon nous, devraient faire l'objet de recherches ou d'évaluations en vue d'aider à orienter l'évolution future de la partie III :

- examiner la possibilité de *« regrouper » les normes du travail*; on pourrait considérer les compromis que les travailleurs et les employeurs sont prêts à accepter en ce qui a trait aux différentes normes du travail, et comment leurs préférences s'y intègrent (p. ex., comment les travailleurs envisagent le plafonnement des heures supplémentaires par rapport au moment où celles-ci « surviennent » et par rapport au droit à des congés compensatoires en rémunération des heures supplémentaires). De telles questions pourraient être explorées dans le cadre de groupes de discussion, ce qui permettrait de recueillir de nouvelles perspectives sur la flexibilité des normes du travail ainsi que des idées utiles pour l'examen dont fait actuellement l'objet la législation de la partie III;

- examiner des *moyens éventuels d'élaborer de nouvelles initiatives en matière de normes du travail* en procédant, comme on l'a vu ci-dessus, à des recherches auprès de groupes de discussion et à des études Delphi auprès de groupes représentatifs d'employeurs et de travailleurs. De telles études pourraient examiner de près les avantages, les inconvénients, les obstacles et les compromis associés à l'élaboration de nouvelles normes portant sur des enjeux comme la vie familiale et l'apprentissage;

- examiner *les problèmes de harcèlement* dans le cadre d'une étude plus approfondie des plaintes et des personnes qui les déposent; une telle étude pourrait se pencher sur les causes de harcèlement et sur la façon (compte tenu de la corrélation entre certains phénomènes du MTE et les préoccupations des travailleurs au sujet du harcèlement) dont les normes du travail pourraient contribuer à réduire les risques de harcèlement. Un tel projet pourrait être abordé dans le cadre d'un sondage auprès des travailleurs et pourrait être relié à une enquête plus vaste effectuée auprès des personnes qui déposent des plaintes (ce genre d'examen n'a jamais été entrepris pour la partie III);

- examiner plus à fond la *perspective internationale* sur ces questions et sur des questions connexes. Les premières discussions que nous avons eues aux fins de cette évaluation nous ont permis d'établir un vaste réseau de contacts et ont suscité beaucoup d'intérêt à l'égard d'échanges avec d'autres pays, notamment les États-Unis et la communauté européenne. On pourrait profiter de ces contacts pour faire une analyse plus intégrée — peut-être dans le cadre d'une étude Delphi formelle — des façons dont les normes du travail pourraient aborder le MTE, l'établissement de politiques pro-famille, etc., à l'avenir;

- examiner *d'autres questions d'évaluation de la partie III* : en plus d'examiner les éléments exposés ci-dessus, une évaluation dans le cadre de toute étude systématique de la partie III pourrait se pencher de façon formelle sur les répercussions des mesures d'information/éducation. On pourrait envisager deux façons de procéder à cet égard : 1) une expérience formelle en matière d'éducation/information; 2) un suivi des données et des répercussions relative à l'éducation/l'information. En principe, une étude de ce genre serait reliée à l'examen d'autres questions relatives à la conformité, notamment l'examen des répercussions des vérifications approfondies et le recours à des maillages entre la partie II et la partie III pour repérer les employeurs délinquants.

Autres recherches : Enfin, les résultats de l'évaluation ont révélé qu'il conviendrait de recueillir de meilleures données sur les conditions de travail dans les secteurs sous réglementation fédérale ou provinciale, pour faciliter le travail dans d'autres secteurs de recherche. Certains de ces travaux pourraient profiter de changements mineurs qui seraient apportés notamment dans les procédures et les définitions utilisées dans le cadre de grandes enquêtes de Statistique Canada. Il serait très souhaitable de procéder à un examen des moyens d'améliorer de telles données.

Dans l'ensemble, la dernière étape de l'évaluation de la partie III pourrait permettre de résoudre certains des enjeux de la partie III et de recueillir des données utiles pour l'examen dont fait actuellement l'objet la législation de la partie III.

Une évaluation éventuelle de la partie II : Au cours de cette évaluation, il a été suggéré qu'une évaluation distincte de la partie II, indépendamment de l'évaluation de la partie III, soit considérée comme une priorité importante pour le ministère. Une évaluation de ce genre examinerait les grandes questions ayant trait à l'organisation, à la mise en œuvre et à l'efficacité du programme, et se pencherait presque certainement sur les deux volets administratifs intéressant le programme (c.-à-d. les maillages et la transmission des données dans le cadre des nouvelles structures administratives régionales). Cette évaluation porterait également sur les *principaux résultats* obtenus à l'égard des coûts des infractions en matière de sécurité et de santé au travail (y compris au sein de la fonction publique fédérale), de l'efficacité des mécanismes de responsabilité interne, et ainsi de suite.

Réponse de la direction

La direction du Programme du travail a pris connaissance du rapport final portant sur la deuxième étape de l'évaluation des normes du travail. Dans l'ensemble, cette évaluation a permis d'établir une base solide pour la continuité de l'étude d'évaluation ainsi que la tenue de discussions et de consultations sur les orientations futures des normes fédérales du travail et les moyens à envisager pour s'adapter à l'évolution du monde du travail. La direction du Programme du travail endosse l'idée d'entreprendre une troisième étape d'évaluation, qui porterait notamment une attention particulière à un certain nombre de nouveaux enjeux relatifs aux normes du travail.

On prévoit que les résultats de cette troisième étape, de même que les rapports des étapes I et II seront communiqués aux clients du Programme du travail lors d'une rencontre du Groupe consultatif des normes du travail (GCNT). Cela nous permettra de confirmer davantage les constatations à la lumière des expériences vécues par les principaux clients et facilitera l'analyse de différentes avenues à envisager conformément aux changements en matière de législation ou de réglementation.

La direction du Programme du travail s'intéresse particulièrement aux constatations et aux conclusions concernant les normes du travail et les Premières nations. Cette question présente un intérêt certain en raison des discussions portant sur l'autonomie gouvernementale et l'application courante de la législation fédérale du travail chez les employeurs et les employés autochtones.

1. Introduction

1.1 Partie III du *Code canadien du travail*

La partie III du *Code canadien du travail* (ci-après le *Code*) établit un cadre réglementaire qui régit les conditions de travail (p. ex., les heures de travail, le traitement des heures supplémentaires, les conditions de congédiement, les congés, ainsi que des dispositions connexes). Le *Code* s'applique aux secteurs d'activité qui relèvent de la réglementation fédérale, notamment dans le domaine du commerce interprovincial et international, à savoir : le camionnage, l'expédition et le transport aérien, les services bancaires (les banques fédérales), les communications, et certains autres secteurs qui revêtent de l'importance pour le gouvernement du Canada; en général, ce sont des secteurs jugés importants pour l'infrastructure fédérale[3]. Le *Code* définit les conditions de travail de plus de 700 000 Canadiens et Canadiennes.

On retrouve, dans chaque province et territoire, des règlements et des dispositions semblables aux normes du travail édictées en vertu du *Code canadien du travail*, qui s'appliquent aux secteurs ne relevant pas de la réglementation fédérale (il s'agit des secteurs sous réglementation provinciale qui comprennent, par exemple, la fabrication, les services, le commerce de gros et de détail, ainsi que l'agriculture [à l'exclusion des élévateurs à grain]).

D'autres parties du *Code* réglementent les relations de travail (partie I) ainsi que la sécurité et la santé au travail (SST) [partie II]. Les agents des affaires du travail (AAT) qui administrent la partie III, peuvent dans de nombreux cas administrer aussi la partie II.

1.2 Évaluations précédentes

La présente évaluation s'inscrit dans le cadre d'un examen systématique de la partie III du *Code* et de son fonctionnement par rapport aux objectifs des politiques publiques, à la législation et à de plus grandes préoccupations du gouvernement du Canada en matière de ressources humaines. La Phase I de cette évaluation, qui a été menée à terme à l'automne 1997 (DRHC, 1997), a démontré que la partie III comportait d'importants avantages — que le *Code* avait diverses répercussions positives pour le Canada dans son ensemble.

Ainsi, l'étude de 1997 a démontré que les travailleurs en retirent des avantages particuliers (p. ex., des conditions de travail protégées), et qu'il en va de même pour les employeurs (p. ex., l'égalité des règles du jeu). L'étude de 1997 a également démontré que l'observation des dispositions du *Code* n'entraînait pas de coûts injustifiés pour les employeurs.

---

3 Les banques relèvent de la réglementation fédérale, mais la plupart des autres institutions financières, notamment les fiducies, relèvent de la réglementation des provinces. Parmi les autres secteurs sous réglementation fédérale, on retrouve les pipelines, les élévateurs à grain et les Premières nations.

Le rapport d'évaluation de 1997 fait état de divers problèmes importants, dont le fait que souvent la partie III n'est pas respectée et qu'il est nécessaire d'offrir de l'éducation et de l'information aux employeurs. On en a déduit que de nouveaux modes d'éducation et d'information pourraient améliorer la conformité au *Code*.

La première phase de l'évaluation a également mis en lumière certaines relations entre la partie II et la partie III. Par exemple, selon la recherche menée dans le cadre de la première phase, l'examen des plaintes en vertu de la partie III draine depuis des années des ressources qui auraient normalement été affectées à l'application de la partie II. Cette constatation a donné lieu à d'autres analyses, notamment au sujet de l'hypothèse examinée dans la présente étude, à savoir que les employeurs qui ne respectent pas les dispositions de la partie II peuvent également ne pas respecter les dispositions de la partie III.

1.3 Objectifs de la phase II de l'évaluation

L'objectif global de cette évaluation consiste à recueillir de l'information en vue de déterminer les points sur lesquels le Programme du travail devrait se pencher pour actualiser la partie III du Code en fonction des changements sociaux et de la nature changeante du travail.

Reprenant la première phase des travaux, ce rapport examine de façon plus détaillée la relation entre la partie III du *Code* et les changements qui caractérisent le marché du travail, et particulièrement les répercussions de certaines conditions de travail sur les travailleurs. La Phase II de l'étude s'appuie sur de nouvelles connaissances en examinant diverses conditions de travail qui ont des répercussions sur les travailleurs, particulièrement par rapport à ce que nous avons appelé ici le *Monde du travail en évolution* (MTE).

Le rapport met l'accent sur le MTE et sur ses répercussions pour la partie III. Diverses caractéristiques du MTE ont été examinées; les résultats ont été analysés et les répercussions sur les normes fédérales du travail en ont été définies, au moyen de sondages menés au Canada et d'entrevues auprès d'informateurs clés au Canada et à l'étranger. Le rapport présente les résultats des sondages relatifs à l'expérience des employeurs et des travailleurs en ce qui concerne des facteurs du MTE, dont le travail à temps partiel, le travail à domicile, le télétravail, le travail à contrat, les horaires de travail non conventionnels, de même que leurs répercussions pour la réglementation et l'administration des normes du travail.

Le principal objectif — l'examen des enjeux importants du MTE : L'analyse avait été planifiée de façon à mettre en évidence les domaines de politiques prioritaires susceptibles d'influencer d'importants objectifs pour la société canadienne et pour les ressources humaines — la qualité du travail, l'acquisition continue du savoir, la sécurité et la qualité de la vie familiale.

Chacun de ces secteurs prioritaires est assez vaste. La *qualité de la vie professionnelle* a trait à la façon dont les employés évaluent le milieu du travail à proprement parler.

particulièrement en ce qui concerne des questions comme les heures de travail, la flexibilité et les conditions de travail en général. *L'acquisition continue du savoir* se définit en fonction de la nécessité pour les particuliers de continuer à se perfectionner, et ce à long terme, pour faire face aux exigences de plus en plus poussées du marché et des employeurs. Par conséquent, la facilité de l'accès à la formation et au perfectionnement et leur disponibilité revêtent de l'importance. Par *sécurité*, on entend à la fois la sécurité générale, la sécurité dans le milieu de travail ainsi que la sécurité d'emploi; on y intègre toutes les formes de harcèlement que l'on peut retrouver dans le milieu de travail. La *qualité de la vie familiale* a trait aux caractéristiques du travail qui se répercutent sur la famille. La qualité de la vie familiale est étroitement liée à la qualité du milieu de travail, et particulièrement à la question des heures de travail.

Le présent rapport et l'analyse qui suit portent sur le taux de fréquence de ces phénomènes de la vie professionnelle. L'analyse examine les répercussions *négatives* de même que les caractéristiques *positives* du MTE pour les travailleurs comme pour les employeurs.

Autres buts de l'évaluation : S'inspirant d'entrevues auprès d'informateurs clés, le rapport comprend diverses études complémentaires ayant porté sur plusieurs autres questions relevant de la partie III, de même que sur certaines questions concernant la partie II du *Code*. Il examine l'incidence des normes fédérales du travail sur les *Premières nations* du Canada; il porte également sur certains enjeux de la partie II *(sécurité et santé au travail)* de même que sur les maillages éventuels entre la partie II et la partie III — l'hypothèse dont il a été question plus tôt (et ses répercussions opérationnelles) voulant que les employeurs qui « ne se conforment pas » à la partie II du *Code* font peut-être de même pour la partie III. Cette question est examinée surtout du point de vue du fonctionnement opérationnel — c'est-à-dire qu'un système permettant de repérer les employeurs qui ne se conforment pas aux dispositions d'une partie du *Code* pourrait permettre de repérer efficacement les employeurs qui ne se conforment pas à une autre partie. Outre ces questions d'ordre plus opérationnel, nous nous demandons *s'il y a lieu de procéder à une évaluation plus approfondie de la partie II* pour s'assurer que les dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail (SST), qui relèvent de la juridiction fédérale, ont les meilleures répercussions possibles, tant sur le plan des finances que sur celui des ressources humaines, dans le cadre opérationnel le plus efficace pour la prestation du programme.

Le rapport se penche également sur d'autres questions : *les enjeux de l'éducation, de l'information et de la conformité*; les enjeux connexes en matière d'expérimentation; ainsi que certaines orientations qui permettraient de clarifier les conséquences de nos constatations relatives au MTE, et leurs répercussions sur les politiques. Enfin, le rapport se penche sur la nécessité et les enjeux d'une *éventuelle troisième phase d'évaluation de la partie III*.

1.4 Méthode

On verra dans la présente section un aperçu de toutes les composantes de l'étude, qui a fait appel à de multiples méthodes — l'information, quant à elle, a été recueillie auprès de nombreuses sources.

Comme nous l'avions fait dans le rapport de la Phase I, nous avons abordé les principaux enjeux de la recherche évaluative et des politiques de divers points de vue. Par exemple, l'aperçu que nous donnons du MTE (et la question connexe du travail non conventionnel [ENC]) s'inspire à l'origine d'une revue *approfondie de la documentation.*

D'autres observations découlent de *l'examen de la documentation internationale*, d'une série *d'entrevues auprès d'intervenants* et d'experts du Canada et de l'étranger, de même que de *deux grands sondages* auprès des employeurs et des travailleurs.

Ces sondages vont au-delà des travaux, par ailleurs utiles, que Statistique Canada a réalisés dans le passé pour examiner des questions comme les heures de travail et les modalités de travail. Nos sondages sont « innovateurs », en ce sens qu'ils permettent pour la première fois d'examiner systématiquement les répercussions de l'emploi non conventionnel (ENC). Ils nous donnent un aperçu non seulement des répercussions négatives de l'ENC dans des domaines comme l'acquisition continue du savoir et la vie familiale, mais également des points de vue des travailleurs et des employeurs quant aux genres de changements qu'ils aimeraient que les employeurs et le gouvernement effectuent pour régler ces problèmes dans les milieux de travail au Canada.

Ainsi, nous avons eu recours à de multiples méthodes — les opinions d'experts des normes du travail (particulièrement des représentants de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière [ACALO], des représentants d'autres pays, des intervenants du secteur privé, des représentants des syndicats, etc.) sont comparées à d'autres sources de données, comme, la revue de la documentation et les sondages auprès des travailleurs et des employeurs.

Les résultats de nos sondages nous permettent de tirer d'importantes conclusions au sujet de l'ENC et du MTE. De plus, nos données font ressortir certaines différences importantes en matière de MTE et d'ENC entre les secteurs sous réglementation fédérale et les secteurs sous réglementation provinciale.

Les principaux éléments du MTE sont également examinés dans la revue de la documentation, en fonction des thèmes prioritaires énumérés précédemment (qualité du travail, acquisition continue du savoir, sécurité et qualité de la vie familiale). Dans la même veine, les entrevues auprès d'intervenants au Canada et à l'étranger et les sondages auprès des travailleurs et des employeurs portent eux aussi sur les mêmes thèmes prioritaires. Finalement, les mêmes enjeux stratégiques reviennent tout au long de l'étude.

1.5 Aperçu du rapport

Le rapport se divise en onze sections :

La section 1 : présente la raison d'être fondamentale de l'évaluation, de même que l'approche et la méthode retenues;

La section 2 : expose les principales questions qui ont été abordées pendant l'évaluation;

La section 3 : résume les principales constatations tirées de la documentation;

La section 4 : résume les entrevues auprès d'intervenants au Canada;

La section 5 : présente les résultats des sondages auprès des employeurs et des travailleurs;

La section 6 : présente les résultats de notre examen international portant sur certaines questions ayant trait aux normes du travail, l'accent étant mis sur les meilleures pratiques et les attentes futures;

La section 7 : traite de la question des normes du travail et des Premières nations;

La section 8 : examine la sécurité et la santé au travail (SST) et ses maillages avec la partie III;

La section 9 : aborde les enjeux de l'éducation et de la conformité du point de vue de la partie III, notamment les possibilités de réaliser des expériences dans ce domaine;

La section 10 : résume les constatations et les répercussions par rapport à la partie III du *Code*;

La section 11 : examine les orientations à envisager pour l'avenir en ce qui a trait au *Code*.

2. Concepts et questions de base de l'étude

2.1 Le monde du travail en évolution (MTE)

Les enjeux du MTE : De façon générale, on peut affirmer que les enjeux ont rapport au maillage (et au rôle) des normes du travail relativement à des questions comme la qualité de l'environnement de travail, l'acquisition continue du savoir ainsi que la qualité de la vie familiale. Le monde du travail en évolution (MTE) est un enjeu général qui domine cette phase de nos travaux. Un certain nombre des caractéristiques du MTE, et la façon dont ce dernier est considéré au Canada aujourd'hui, peuvent être réparties selon les différents thèmes (on trouvera plus de détails à l'annexe C.1)[4] :

- *L'accroissement rapide du travail indépendant* : Entre 1989 et 1996, le travail indépendant a été à l'origine de plus des trois quarts des nouveaux emplois créés au Canada.

- *Le travail occasionnel ou non conventionnel* : Ce genre de travail connaît une croissance plus rapide que le travail rémunéré régulier à temps plein. Le *travail temporaire* a connu une augmentation significative dans les années 90. On a également assisté à un accroissement très rapide du bassin des travailleurs à temps partiel.

- *Le télétravail et le travail à domicile* sont recherchés à la fois par les employeurs et par les travailleurs. Cependant, ce nouveau genre de travail pose un certain nombre de défis en matière de réglementation.

- *L'insécurité d'emploi* demeure élevée, en dépit de l'expansion qu'a connue l'économie.

- Étonnamment, il y a eu *une pénurie de bons emplois* dans les années 90 (des emplois qui offrent des avantages sociaux, des perspectives d'avenir, etc.).

- Le *chômage déguisé* et le *chômage technologique* représentaient deux obstacles importants pour la création d'emplois dans les années 90.

- La *polarisation de la répartition du temps de travail* s'est accentuée considérablement dans les années 90, les heures de travail devenant de plus en plus longues.

---

4 Ces caractéristiques ont fait l'objet de nombreux commentaires dans les ouvrages publiés au Canada et à l'étranger de même que dans les médias. Statistique Canada a publié dans certains documents, notamment *Tendances sociales canadiennes* ainsi que *L'emploi et le revenu en perspective*, un certain nombre d'articles distincts sur le monde du travail en évolution et ses répercussions sur les particuliers et les familles. Par exemple, voir le numéro 2, volume 10 de *L'emploi et le revenu en perspective*, été 1998, ou le numéro 43 de *Tendances sociales canadiennes*, hiver 1996.

- On met dorénavant l'accent sur les *horaires de travail flexibles*, beaucoup de travail par quart, de travail les fins de semaine, etc.

Les grandes caractéristiques énumérées ci-dessus reposent sur notre propre évaluation et notre expérience dans le cadre des travaux que nous avons effectués dans ce domaine. Il ne s'agit pas d'une liste définitive de tous les aspects changeants du monde du travail, mais d'un point de départ utile pour notre rapport d'évaluation. Il n'entre pas dans le cadre de nos travaux ni de notre mandat de traiter de tous ces aspects du monde du travail en évolution. Par conséquent, nous avons choisi de mettre l'accent sur les aspects du MTE qui concernent plus particulièrement les normes du travail et les principales préoccupations stratégiques définies par DRHC[5].

Questions d'ordre sociologique : D'importants changements sociologiques et démographiques ont dominé les dernières décennies; ils influencent encore les nouvelles modalités d'emploi et sont influencés par elles. Il s'agit notamment de l'émergence de la *famille monoparentale*, des répercussions de la prévalence croissante des *familles à deux salariés*, ainsi que des besoins croissants en matière de soins pour les personnes âgées et de services de garde d'enfants.

Ces enjeux ont des répercussions sur le milieu de travail, la productivité de la main-d'œuvre et la capacité des travailleurs de concilier le travail et les responsabilités familiales. De toute évidence, les normes du travail doivent également prendre en considération ces changements démographiques et sociologiques. Par conséquent, ces questions, qui ont été soigneusement approfondies dans les sondages que nous avons menés dans le cadre de cette évaluation, sont examinées tout au long du rapport.

2.2 L'évolution du milieu de travail et les nouveaux défis pour la partie III du *Code*

Il est évident que le *Code canadien du travail* doit relever des défis que l'on n'aurait même pas pu imaginer il y a à peine vingt ans. La raison d'être fondamentale du *Code* est toujours admirable. *Le principal objectif du Code est « d'établir et de protéger le droit des travailleurs à des conditions d'emploi justes et équitables, conformément aux conditions socio-économiques courantes »*. Mais les éléments de base de cette déclaration sont remis en question de toutes parts :

- *protéger les droits des travailleurs;*
- *conditions d'emploi justes et équitables;*
- *conformément aux conditions socio-économiques courantes.*

---

5 Par conséquent, notre rapport ne traite qu'indirectement de la question de l'inégalité du revenu (c.-à-d. de l'absence d'emplois bien rémunérés) ou du chômage déguisé. Le chômage technologique est abordé dans notre travail principalement en raison de la nature changeante des exigences des emplois et de l'accent qui est mis sur la formation et l'acquisition continue du savoir.

Comme on le voit dans ce rapport, en dépit de certains avantages que présente le MTE, il est plus difficile de protéger les droits fondamentaux des travailleurs dans le cadre du *Code* dans les années 90. Les conditions socio-économiques et les attitudes ont changé sensiblement au Canada dans les années 90 et, compte tenu de l'évolution de l'économie, il est plus difficile d'assurer une répartition équitable des débouchés.

Nous ferons ci-dessous une analyse de la façon dont le marché du travail a évolué au Canada dans les années 90, en présentant notamment un bref aperçu de certains facteurs qui sont à l'origine de ces changements. Le point le plus important réside dans le fait que ces changements ont contribué à réduire la protection dont jouissent les travailleurs en vertu du Code, ce qui nous amène à nous demander de quelle façon il serait possible de remédier à ce problème.

Une myriade de facteurs influence le milieu du travail au Canada : Dans les pays industrialisés, le marché du travail a subi des transformations énormes au cours des dix dernières années. Ces changements sont d'une telle envergure qu'on peut sans se tromper parler d'une nouvelle révolution industrielle dans le milieu du travail, au moment où les entreprises et les pouvoirs publics sont plus déterminés qu'ils ne l'ont été au cours des cinquante dernières années à atteindre des niveaux de production plus élevés en faisant appel à des effectifs moins nombreux.

Les pressions de la concurrence et les nouvelles technologies se traduisent également par un déplacement des travailleurs, comme on n'en a pas vu depuis la première révolution industrielle. Compte tenu de cette nouvelle révolution industrielle, conjuguée aux pressions croissantes de la concurrence à l'échelle mondiale et aux conséquences des temps durs que nous venons de traverser, les employeurs ne peuvent pas aussi facilement songer à accroître leurs effectifs comme ils auraient pu le faire dans le passé. Le milieu des affaires a été à l'avant-garde de la réduction de personnel et de la restructuration, en raison des pressions accrues de la concurrence et de l'apparition de nouvelles technologies.

Les pouvoirs publics sont moins en mesure de protéger les travailleurs : Au niveau de l'état nation, divers facteurs entrent en jeu, y compris l'érosion de l'état providence keynésien, et l'impression que le gouvernement doit cesser d'intervenir dans les marchés. Pratiquement tous les gouvernements ont dû faire face à d'importantes contraintes budgétaires et réduire leurs dépenses afin de pouvoir diminuer les impôts ou éponger la dette publique.

En contrepartie de ces contraintes budgétaires, on a assisté à une réorientation dans les mécanismes de prestation non budgétaires — l'intervention gouvernementale dans les marchés est moins acceptable aujourd'hui que dans le passé, et un grand nombre des nouvelles orientations stratégiques des dix dernières années ont eu pour objet de réduire l'emprise du secteur public sur les marchés et de les déréglementer autant que possible. La tendance à la déréglementation des marchés a des répercussions importantes sur toutes les politiques gouvernementales, y compris celles des normes du travail.

Même si les économistes n'ont pas hésité à affirmer, pendant des générations, qu'un chômage massif n'était pas envisageable aussi longtemps que la croissance économique était assez rapide, cette affirmation est moins vraie aujourd'hui. Même si le Canada était assez chanceux pour connaître un nouvel essor économique du genre de celui des années 80, le nombre de nouveaux emplois réguliers à temps plein qui seraient créés serait beaucoup moindre.

Dans cette nouvelle ère, caractérisée par des interventions moins nombreuses de la part de l'État, il est très courant que les gouvernements et les banques centrales établissent des niveaux cibles pour l'inflation et les déficits budgétaires, mais ils en établissent rarement pour la création d'emploi. De plus, le concept du plein emploi des années 50 et 60 a été complètement remplacé (et discrédité) par le concept du TCIS (taux de chômage à inflation stationnaire) comme priorité stratégique à rechercher par le gouvernement. Cela signifie en fait que la société est aux prises avec un chômage beaucoup plus élevé que par le passé.

La nouvelle révolution industrielle et la lenteur avec laquelle des emplois de qualité sont créés ont d'immenses répercussions pour la stabilité de notre société et la structure réglementaire qui régit le marché du travail. Pour certaines personnes, cette nouvelle révolution industrielle et l'évolution du monde du travail qui lui est associée sont des occasions d'épanouissement personnel et d'amélioration de la flexibilité lorsqu'il s'agit d'équilibrer travail et loisirs, en plus de leur donner la chance de gagner un revenu plus stable et plus élevé. Pour d'autres, cependant, c'est le contraire qui est vrai : les débouchés, ou le manque de débouchés, se traduisent par de graves problèmes économiques et familiaux.

Ce qui en ressort, c'est que certains segments de la population éprouvent un sentiment d'insécurité beaucoup plus grand et continuent d'attendre que les gouvernements prennent des mesures pour atténuer cette insécurité. C'est donc un défi de taille, dans ce contexte, que de déterminer les meilleurs moyens dont disposent les gouvernements pour protéger les travailleurs et atteindre d'importants objectifs stratégiques connexes.

2.3 Principales questions examinées dans la Phase II

La recherche et l'évaluation dont nous rendons compte dans ce rapport reposaient sur les questions fondamentales suivantes.

Le monde du travail en évolution
1.1 a) Quels changements apportés à l'environnement du travail au Canada ont des répercussions sur les normes du travail? b) Quelles en sont les répercussions pour l'exécution, la conformité et la législation? c) Comment les normes du travail se répercutent-elles sur les marchés du travail?
1.2 Comment les dispositions qui caractérisent le MTE se reflètent-elles dans le respect des normes du travail? Quels sont les besoins en matière d'exécution? Quels repères conviendrait-il d'établir à l'égard du MTE pour les futures normes du travail?
1.3 Évaluation de la mesure dans laquelle le *Code* s'applique aux travailleurs et aux lieux de travail, compte tenu de nouvelles façons de travailler. Y a-t-il des aspects du *Code* qu'il conviendrait d'élargir pour les appliquer à ces travailleurs ou à ces situations de travail?

1.4 Le *Code* ne vise pas les entrepreneurs indépendants — y a-t-il des aspects du travail indépendant/travail à contrat indépendant qui pourrait relever du *Code*?
1.5 Dans quelle mesure le *Code* s'applique-t-il de façon appropriée aux nouveaux modes flexibles de travail, y compris le télétravail, le travail à domicile, les horaires de travail flexibles, le travail à temps partiel?
Les aspects internationaux
2.1 Quels sont les objectifs de la législation des normes du travail dans les secteurs de compétence autres que le secteur fédéral au Canada (dans les provinces, aux États-Unis, dans l'union européenne, ailleurs)? Comment les normes sont-elles harmonisées entre différents secteurs de compétence?
2.2 Comment d'autres secteurs de compétence abordent-ils le phénomène du MTE?
2.3 a) Comment les objectifs des normes du travail sont-ils atteints dans ces autres secteurs de compétence? b) Comment les normes du travail des autres secteurs de compétence répondent-elles aux objectifs en matière d'efficacité et d'équité? c) En ce qui concerne les dispositions du *Code*, quelles stratégies sont les plus efficaces? d) Quels sont les outils administratifs qui donnent les meilleurs résultats (éducation, exécution, etc.)?
2.4 Y a-t-il des mesures autres que les normes du travail qui peuvent contribuer à la réalisation des objectifs en matière de normes du travail?
Les Premières nations et les normes du travail
3.1 Les normes du travail et les procédures administratives actuelles au niveau fédéral sont-elles appropriées pour les Premières nations? Les AAT sont-ils pleinement formés et équipés pour traiter des aspects particuliers des entreprises/employeurs des Premières nations?
3.2 En ce qui a trait à la mise en application, des formules de rechange seraient-elles plus appropriées pour les Premières nations/entreprises?
3.3 Les Premières nations voient-elles des moyens de simplifier le *Code* et son administration? Y a-t-il des solutions des Premières nations qui peuvent être adaptées pour simplifier le *Code* ou l'administration de la Partie III en général?
Évaluation de la Phase III/conformité et questions connexes
4.1 Quels enjeux, qui continuent d'être une source de préoccupation, pourraient faire l'objet d'une troisième phase de l'évaluation du *Code* en 1998-1999? Plus particulièrement, quels sont les besoins permanents en matière d'information/d'éducation et d'expérimentation?
Questions concernant la santé et la sécurité au travail
5.1 Aux fins de l'étude, que représentent les maillages entre la Partie II et la Partie III? Y a-t-il lieu de faire une évaluation distincte de la Partie II du *Code*?

Citations extraites de la documentation
« Même ceux, pour qui les horaires de travail flexibles donnent aux individus une certaine liberté et une plus grande [maîtrise du temps], admettent qu'ils satisfont davantage aux intérêts des employeurs qu'à ceux des travailleurs. » (William K. Roche, Brian Fynes et Terri Morrissey, « Emploi et temps de travail : un tour d'horizon international », *Revue internationale du Travail*, vol. 135, 1996, nº 2, 152)
« Dans le cadre d'une stratégie d'acquisition continue du savoir, il est fondamental d'aider les travailleurs les moins qualifiés à améliorer leurs compétences et à obtenir des emplois qui leur permettent de les utiliser... Des formules comme les prélèvements pour la formation et les bons de formation individuelle ont été testées, mais elles ont donné des résultats divers. Il serait intéressant, notamment, d'explorer plus à fond la possibilité d'instituer des procédures nationales de validation/reconnaissance des qualifications comme moyen d'améliorer le fonctionnement du marché du travail. » (Communiqué de l'OCDE, *Perspectives d'emploi*, 1997, le 10 juillet 1997)
« La formation en entreprise risque de ne plus suffire pour répondre aux besoins des travailleurs des médias. Les entreprises opérant dans ces secteurs convergents ne conservent plus qu'un noyau restreint de travailleurs permanents ou employés à long terme, et engagent de plus en plus des travailleurs d'appoint à temps partiel, temporaires, ou pour la réalisation d'un projet donné. Lorsqu'ils travaillent à temps partiel, et particulièrement s'ils sont engagés pour une période de courte durée, ces salariés ne bénéficient guère, voire jamais, des programmes de formation organisés par l'employeur, qui sont en général destinés au personnel permanent. » (*Colloque de l'OIT sur le monde du travail*, nº 19, mars 1997)
« Les employés dont le travail est plus difficile ou plus exigeant, de surcroît dans un milieu de travail qui n'offre pas un grand soutien, sont souvent victimes de retombées négatives qui représentent une menace pour leur bien-être personnel et celui de leur famille. » *Étude nationale de 1997 sur les changements de la main-d'œuvre [É.-U.] : résumé des constatations*, 16 juin 1998)
« Depuis 1987, les entreprises de camionnage canadiennes ont subi deux changements importants qui ont laissé leur marque dans l'industrie. La déréglementation a engendré une concurrence inégalée... Le libre-échange, en vertu du ALÉ (Accord de libre-échange), et de l'ALÉNA (Accord de libre-échange nord-américain) a ouvert des portes à l'étranger pour les entreprises canadiennes, mais la concurrence s'est accrue. Ceci est attribuable à l'arrivée de nouveaux joueurs, dont les entreprises de camionnage des États-Unis. Le fait que ces changements de politiques se soient produits en moins d'une décennie ont fait en sorte que les transporteurs canadiens n'ont pas eu suffisamment de temps pour apprendre à s'ajuster au marché mondial. » (Statistique Canada, *Canadian Economic Observer* [profile article on the trucking industry], novembre 1997, p. 3.11)
« Le défaut de faire appliquer les droits des travailleurs reconnus à l'échelle internationale pourrait empêcher le GATT d'atteindre ses objectifs de relever les niveaux de vie et de faire en sorte que les travailleurs de tous les pays profitent des échanges commerciaux. » (Stephen Hertzenburg, *Institutionalizing Constructive Competition: Internationally-Recognized Labor Standards And Trade*, janvier 1988, polycopie, p.2 [traduction])

3. *Le MTE dans la documentation*

3.1 Introduction

Cette partie du rapport présente des vues importantes tirées de la documentation sur le marché du travail et le MTE, les normes du travail et le nouvel environnement de travail. On trouvera en outre une bibliographie à l'annexe A. Les observations tirées de l'examen de la documentation devraient être prises en considération au moment d'examiner l'information recueillie dans le cadre de nos entrevues auprès d'intervenants clés (section 4) et de nos sondages auprès des employeurs et des travailleurs (section 5).

L'examen de la documentation tourne autour de quatre questions clés qui sont importantes pour le positionnement de l'évaluation. Elles ont trait à divers enjeux : les politiques des ressources humaines et leurs répercussions sur le milieu de travail, la *qualité de la vie au travail* et la productivité, *l'importance* des possibilités *de formation et d'acquisition continue du savoir* pour les entreprises comme pour les employés/travailleurs, *l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et les responsabilités familiales* et les conséquences du MTE sur *l'insécurité des travailleurs*.

3.2 Les politiques des ressources humaines et la qualité du travail

Les ouvrages que nous avons examinés confirment qu'il y a une forte corrélation entre l'application de politiques éclairées de gestion des ressources humaines (GRH) et l'amélioration du moral et de la productivité du travailleur. Cependant, ils laissent penser que même si de nombreux employeurs canadiens reconnaissent en principe l'importance de politiques éclairées en matière de ressources humaines, dans la pratique, la plupart des milieux de travail sont bien loin de générer le rendement élevé attendu.

En outre, il ne semble pas exister d'ensemble de politiques de GRH qui soit facile à définir et qui donne de bons résultats en toutes circonstances. Par exemple, un rapport très complet reposant sur les conclusions d'un sondage relatif aux pratiques en matière de ressources humaines (Betcherman et coll., 1994) conclut qu'en général, les employeurs canadiens ne réagissent pas de façon adéquate au monde du travail en évolution.

Ce rapport de Betcherman et coll. a relevé trois modèles de GRH au Canada. Le modèle dit *traditionnel*, comportant des descriptions de tâches étroites, des régimes de rémunération sans incitatifs, et des investissements limités des travailleurs dans la formation, a été relevé dans environ 70 p. 100 (proportion pondérée) des établissements canadiens comptant 40 employés ou plus en 1993. Ce modèle est très répandu dans les secteurs fortement syndiqués que sont la fabrication et les ressources, où les négociations collectives ont établi diverses contraintes en matière d'emploi. Ces systèmes traditionnels de GRH sont associés à des résultats relativement médiocres sur le plan du rendement. Dès politiques de RH pro-famille (par exemple, les horaires flexibles, le travail à domicile, le partage d'emploi, les prestations familiales) sont rares dans les milieux de travail traditionnels au Canada.

Les deux autres régimes d'organisation du milieu de travail, relevés par Betcherman et coll., sont le *modèle de rémunération* et le *modèle de participation*. Selon cette étude, le modèle de rémunération et le modèle de participation se retrouvent respectivement dans environ (proportion pondérée) 12 p. 100 et 18 p. 100 des entreprises sondées. Le modèle de participation met l'accent sur le travail d'équipe pour la production, tandis que le modèle de rémunération compte sur des systèmes complexes de rémunération offrant des taux salariaux variables pour favoriser l'engagement et la flexibilité du travailleur. Il a été constaté que par rapport au régime traditionnel, ces deux modèles se traduisent par une flexibilité et une collaboration accrues, un engagement plus soutenu de la part des travailleurs et, dans certains cas, des niveaux plus élevés de formation (Betcherman et coll., 1994).

Quels sont les principaux éléments d'un rendement élevé? Selon les ouvrages publiés, des résultats améliorés « tant » pour les employeurs que pour les travailleurs semblent nécessiter les éléments suivants :

1. Une approche flexible en ce qui concerne les règles du travail et les descriptions de tâches;

2. Une grande participation des travailleurs dans le processus décisionnel;

3. La volonté de l'employeur d'offrir de la formation et du perfectionnement à ses travailleurs;

4. Des politiques pro-famille;

5. Un environnement de travail qui permet d'améliorer la santé et de réduire le stress.

En fait, les syndicats et la direction ne sont pas tout à fait à l'aise face à certains aspects des milieux de travail très performants.

Il conviendrait d'analyser brièvement certaines des composantes d'un milieu de travail très performant. Une approche flexible en matière de règles du travail et de descriptions de tâches est très controversée — et il arrive souvent que les syndicats et la direction donnent des interprétations complètement différentes de la « flexibilité ».

En fait, la flexibilité est devenue un mot-*Code* inacceptable pour les syndicats, que les initiatives de la gestion en ce sens irritent, puisqu'ils considèrent souvent qu'il s'agit de moyens de réduire les pouvoirs de la main-d'œuvre syndiquée.

Dans la même veine, la direction de nombreuses entreprises voit d'un mauvais œil la participation des travailleurs au processus décisionnel et les coûts supplémentaires qui pourraient en découler en ce qui concerne la formation et le perfectionnement des travailleurs. La direction, comme nous le verrons plus loin dans cette section, est plus disposée à offrir de la formation et du perfectionnement aux postes de cadres qu'aux postes de niveau moins spécialisé.

Les politiques pro-famille présentent en général plus d'intérêt pour les travailleurs que pour les entreprises. Encore là, les politiques pro-famille et la flexibilité sont souvent envisagées de façon différente par les diverses parties à la table de négociation.

Dans la même veine, un milieu de travail sain qui réduit le stress pourrait donner lieu à une amélioration de la productivité, mais il nécessite des coûts « initiaux » qui pourraient amener les entreprises à s'inquiéter de leur compétitivité.

Ces constatations sont importantes pour notre examen de la partie III, puisque la description des lieux de travail très performants est axée sur les enjeux que nous examinons.

Enfin, il faut préciser que la syndicalisation est un facteur important dans les ouvrages que nous avons examinés, même si le lien entre la présence d'un syndicat et le rendement dans le milieu de travail est loin d'être simple. Les ateliers syndiqués, par exemple, sont en mesure de générer des normes minimales du travail plus facilement que les établissements non syndiqués. La documentation met également en évidence l'importance des syndicats lorsqu'il s'agit de veiller au respect des normes du travail. Toutefois, des études semblables donnent également à penser que la syndicalisation a des effets variables sur la productivité industrielle. Par exemple, certains ouvrages affirment que les milieux de travail syndiqués, caractérisés par des relations patronales-syndicales traditionnelles, sont souvent moins productifs et que les travailleurs y ont souvent un moins bon moral[6].

La différence de rémunération entre les employés syndiqués et les employés non syndiqués ressort clairement des données. En général, les entreprises syndiquées offrent des salaires plus élevés que les autres. Cependant, cette rémunération plus élevée est-elle attribuable à des niveaux plus élevés de productivité et/ou au simple fait que les travailleurs travaillent pour des entreprises ou des organisations de plus grande envergure? On entend souvent parler des salaires relativement élevés et de la productivité dans l'industrie canadienne de l'automobile, où les travailleurs des chaînes de montage sont syndiqués. À la limite, il est difficile de distinguer le lien causal entre la productivité, le salaire et le degré de syndicalisation dans un milieu de travail très performant.

Pourquoi est-il si difficile pour les gestionnaires d'obtenir la collaboration du syndicat, et vice versa? D'une certaine façon, l'insécurité économique des deux côtés, les changements dans la balance du pouvoir et les pressions découlant du nouveau monde du travail en évolution en sont les facteurs clés.

Les nouvelles technologies ont eu pour effet de créer des emplois et d'en éliminer d'autres. Dans les milieux syndiqués, il est presque certain que le MTE a eu pour effet de déplacer des travailleurs, de redéfinir des emplois et de transformer les exigences professionnelles. Les nouvelles technologies, qui nécessitent de la flexibilité et qui ont pour effet d'estomper les lignes de démarcation entre les emplois et de redéfinir les

---

6 National Bureau of Economic Research, été 1997, ainsi que Families and Work Institute, *National Study of the Changing Workplace*, juin 1998.

exigences des postes et les exigences professionnelles, menacent un système de relations de travail reposant sur l'ancienneté et la relation formelle, de nature juridique, composantes inhérentes des conventions issues du processus des négociations collectives.

Les syndicats affirment depuis longtemps que seuls les travailleurs qui se concertent peuvent protéger leurs intérêts, puisque c'est surtout aux actionnaires que la direction doit rendre des comptes, et non pas aux travailleurs. Par conséquent, en cherchant des moyens pour permettre à leurs membres d'exercer un contrôle sur leur emploi, les syndicats ont toujours préconisé des conventions collectives assorties de règles et de procédures strictes pour établir les conditions de travail.

L'ancienneté, avec son système rigide de classification des postes et de rémunération, est un élément essentiel qui permet aux syndicats d'exercer un certain contrôle sur le lieu de travail dans l'intérêt de leurs membres. Dans un cadre de travail traditionnel syndiqué, la direction est moins compétitive dans le nouveau monde du travail et le marché international. Ainsi, le dilemme auquel les syndicats doivent faire face, c'est que les investissements et les emplois semblent se déplacer vers les secteurs de compétence où les syndicats sont faibles ou inexistants.

Ainsi, comme on le lit dans une évaluation syndicale, « il est frappant de constater dans quelle mesure les employeurs tenteront d'éviter de traiter avec un syndicat s'ils ont d'autres options. Par exemple, des entreprises allemandes de fabrication d'automobiles et de pièces d'automobile telles que Mercedes Benz, BMW et Bosch — qui entretiennent depuis longtemps des relations avec le syndicat des métallurgistes et les comités d'entreprise en Allemagne — ont installé leurs établissements américains dans des états ayant adopté des lois sur la liberté du travail et ont vigoureusement résisté à la syndicalisation. » (Congrès du travail du Canada, *L'avenir de l'emploi*, rapport de recherche nº 4, p. 45.)

Par contre, les milieux de travail dans lesquels le régime de rémunération repose sur des incitatifs ont tendance à afficher une plus grande productivité. Les ouvrages examinés parlent peu des répercussions de la syndicalisation dans un environnement de travail où la GRH ne se fait pas de façon traditionnelle.

Enfin, en supposant que la « haute performance » définie par Betcherman et coll. représente la voie de l'avenir, au point que les travailleurs et leurs syndicats estiment qu'ils sont en train de perdre le contrôle (particulièrement en ce qui concerne les règles du travail, les descriptions de tâches, les heures de travail), les syndicats mettront vraisemblablement encore plus l'accent sur le rôle des normes du travail, qui représentent un « minimum » social en ce qui concerne les conditions de travail des travailleurs.

Ainsi, les normes du travail revêtiront plus d'importance aux yeux des employés/des syndicats; parallèlement, sous les pressions de la concurrence mondiale, les entreprises voudront une main-d'œuvre plus flexible, plus adaptable. Cette opposition représente le défi réel de l'avenir en ce qui concerne les milieux de travail syndiqués plus vastes.

Ces constatations, même si les ouvrages dont elles proviennent sont assez peu nombreux, démontrent comment les conditions de travail, qui peuvent être influencées par les normes du travail, peuvent influencer à leur tour la productivité.

3.3 La formation et l'acquisition continue du savoir

Quels liens peut-on établir entre la formation et l'acquisition continue du savoir et les normes du travail? Les ouvrages portant sur la quantité de formation dispensée et ses limites (p. ex., l'inégalité de l'accès, le financement, l'admissibilité) sont nombreux. Les grandes entreprises s'intéressent beaucoup à la formation; cela ressort clairement de la documentation (Chaykowski et Lewis, 1994).

Cependant, rien n'indique que le niveau de formation dans les milieux de travail du Canada soit assez élevé, ni que la nature de la formation dispensée par le biais de la relation d'emploi corresponde aux besoins actuels en matière d'acquisition continue du savoir découlant des technologies et des milieux de travail qui évoluent rapidement, ni qu'elle permette d'y répondre, ou encore qu'elle soit « bien répartie » parmi la population active. En fait, les auteurs des ouvrages que nous avons examinés sont d'avis que les programmes de formation régulière ont tendance à être fortement centrés sur le personnel de direction et les cols blancs.

Par exemple, selon un rapport de Statistique Canada (*Le quotidien*, le 30 mai 1997), plus un travailleur est instruit au moment où il s'intègre à la population active, plus grandes sont ses chances de poursuivre son éducation ou de recevoir de la formation ayant trait à son travail. De plus, le revenu du travailleur est un autre indice important de l'accès à une formation professionnelle plus poussée. Plus le travailleur touche un revenu élevé, meilleures sont ses chances de recevoir une formation régulière. Selon une autre étude de Statistique Canada, plus l'entreprise a recours aux technologies, plus elle est susceptible d'offrir de l'éducation et de la formation supplémentaire à ses travailleurs : « Les entreprises les plus susceptibles de former leurs employés sont celles qui font de la recherche et du développement, qui ont des activités novatrices et diversifiées, qui ont atteint la maturité, qui sont gérées par des investisseurs étrangers et, tout particulièrement, qui ont connu une forte croissance » (*Le quotidien*, le 15 décembre 1996).

En outre, les mêmes rapports montrent que relativement peu d'entreprises canadiennes offrent de la formation régulière en cours d'emploi, quelle qu'elle soit, et que la formation qui est offerte a tendance à être axée sur une profession en particulier. Il y a notamment très peu de formation régulière dans les petites et moyennes entreprises et, ce qui n'est pas surprenant, les travailleurs peu spécialisés reçoivent très peu de formation régulière.

Il n'est pas trop difficile d'expliquer ces tendances aux investissements limités en matière de formation de la part du secteur privé. Les entreprises qui offrent de la formation régulière se concentrent sur leurs besoins immédiats à court terme, parce que le rendement d'investissements de ce genre devient vite apparent. Les entreprises hésitent souvent à offrir une formation de base, car d'autres entreprises pourront tout simplement faire du maraudage pour recruter les travailleurs ainsi formés, plutôt que d'offrir leur propre

formation. De plus, pour se protéger, il se peut que les entreprises aient à hausser les salaires pour conserver les travailleurs formés, auquel cas elles auront à subir des coûts plus élevés en ce qui a trait à la formation et aux salaires.

Statistique Canada a également publié un rapport exhaustif sur les dépenses et les besoins en matière de formation au Canada à partir de *l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes* menée en 1994 (voir Kapsalis, 1998). L'étude compare les activités de formation au Canada par rapport à l'expérience de six autres pays, c'est-à-dire les États-Unis, la Suisse, les Pays-Bas, la Pologne, l'Allemagne et la Suède.

La conclusion la plus révélatrice pour notre étude, c'est que le Canada compte la plus grande proportion de travailleurs (33 p. 100) qui désiraient plus de formation pour des raisons liées à leur carrière ou à leur emploi. Le rapport de Statistique Canada s'est également penché sur la façon dont l'éducation, l'alphabétisation et le milieu de travail s'imbriquent les uns dans les autres dans un cadre conceptuel au Canada. En d'autres mots, les travailleurs qui sont mieux instruits et qui ont une meilleure formation ont de meilleures chances de décrocher un emploi mieux payé et plus exigeant. Comme ces travailleurs ont besoin de soutenir la concurrence et d'utiliser leurs compétences, ils doivent recevoir (tout comme leurs entreprises doivent fournir) une formation appuyée par l'employeur. Le cycle se renforce par l'interaction des capacités de lecture et d'écriture utilisées au travail et à la maison.

Le rapport précité expose également les conclusions d'une enquête supplémentaire menée dans le cadre de l'Enquête mensuelle sur la population active (l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes), ce qui a permis de constater que 4 millions de Canadiens et Canadiennes avaient pris part à une formation liée à leur emploi en 1993. Cela représentait environ 20 p. 100 de la population âgée de 17 ans et plus. En 1993, 31 p. 100 des Canadiens et Canadiennes qui occupaient un emploi à plein temps avaient eu accès à de la formation, et 25 p. 100 des travailleurs à temps plein avaient reçu du soutien de leur employeur pour suivre une formation liée à leur emploi (Kapsalis, 1998).

Enfin, comme nous le verrons à nouveau dans la section 6 (qui porte sur le volet international de l'évaluation), la documentation montre assez clairement que la formation professionnelle régulière est plus répandue sur le continent européen qu'au Canada ou aux États-Unis. Par exemple, dans le *Monthly Labor Review* de mars 1991, Margaret Hilton faisait remarquer que les employeurs allemands sont plus disposés à investir dans la formation de leurs travailleurs que leurs homologues américains.

L'article critiquait les entreprises américaines qui sont relativement peu disposées à considérer la formation comme un outil concurrentiel. Ces critiques valent également dans le contexte canadien, comme le confirment les résultats de notre sondage. « Les employeurs de ce qui était autrefois l'Allemagne de l'Ouest consacrent deux fois plus d'argent à la formation des travailleurs que les entreprises américaines. La clé de cet investissement, c'est que les employeurs allemands peuvent mettre en commun les coûts et les avantages de la formation par l'entremise de solides associations de l'industrie et du commerce. Les entreprises américaines profiteraient beaucoup de l'exemple allemand. » (p. 33) [traduction]

En Allemagne, les entreprises se regroupent pour négocier des salaires et des avantages qui comprennent la formation, ce qui est en partie attribuable à la puissance des syndicats. L'article de M^me^ Hilton fait ressortir qu'au niveau local, les entreprises sont tenues par la loi de se joindre à une chambre de commerce ou à une chambre d'artisans. De plus, la plupart des entreprises appartiennent aux associations d'employeurs mises sur pied par les secteurs industriels.

Ce rôle important que jouent les associations industrielles dans la formation en Europe se démarque du rôle que les associations semblables jouent au Canada. Jusqu'à maintenant, les associations de l'industrie au Canada jouent un rôle relativement limité dans la prestation de la formation aux travailleurs.

Qu'en est-il du maillage entre la formation, l'acquisition continue du savoir et les normes d'emploi? Il y a peu d'écrits sur cette question. Plusieurs auteurs du Rapport du Comité consultatif sur le milieu de travail en évolution (Réflexion collective, 1997) ont parlé de l'acquisition continue du savoir et de la formation. Par exemple, Josée Goulet a fait remarquer qu'entre 60 p. 100 et 70 p. 100 des employeurs offrent des activités de formation régulière et irrégulière, bien que l'accès à la formation ne soit pas uniforme. « Les travailleurs les plus susceptibles de recevoir de la formation de leur entreprise sont ceux qui ont déjà une bonne formation et un emploi plus important, qui sont âgés entre 25 et 44 ans et qui sont des employés à temps plein » (p. 150). p. 134 (English).

Lars Osberg a exprimé certaines préoccupations au sujet du travailleur marginalisé qui n'a pas accès à la formation : « Il est logique sur le plan financier que les entreprises concentrent leurs efforts de formation interne sur les employés qu'elles pensent conserver pendant plusieurs années. De plus, les entreprises promettent la sécurité d'emploi à un nombre de plus en plus restreint de leurs travailleurs. Les travailleurs « à temps partiel » ne peuvent pas s'attendre à bénéficier d'une formation de la part de leurs employeurs occasionnels » (Osberg, *Réflexion collective*, p. 170). pp. 51, 65, 66 (English).

Le *Rapport du Groupe consultatif sur le temps et la répartition du travail* (1994) établit des liens directs entre l'acquisition continue du savoir et la Partie III du *Code*, par le biais des recommandations 19, 20 et 21. Sa principale recommandation était que le droit fondamental à un congé d'études non payé devrait également être inclus dans les normes fédérales et provinciales d'emploi.

Le Groupe consultatif a aussi recommandé l'adoption de congés d'études payés et de congés de formation qui seraient accordés plus fréquemment dans le cadre d'ententes conjointes avec les intervenants. Il recommandait également des changements au régime fiscal pour favoriser les congés d'études.

En conclusion, on peut affirmer que les écrits que nous avons examinés nous ont été utiles en ce sens qu'ils nous ont révélé ce que les entreprises canadiennes font et ne font pas en ce qui concerne la formation et l'acquisition continue du savoir. Cependant, peu d'entre eux abordent la question du maillage entre la formation et l'acquisition continue du savoir d'une part, et les normes d'emploi d'autre part. Même si le modèle européen est souvent

donné en exemple lorsqu'il est question d'accroître la formation au Canada, les chances d'aller en ce sens sont limitées, étant donné nos solides liens commerciaux avec les États-Unis. ***Ainsi, après avoir passé en revue des ouvrages publiés sur la question et poursuivi nos recherches, il est apparu qu'il restait encore beaucoup à apprendre au sujet de l'acquisition continue du savoir et du MTE.***

3.4 Les répercussions du MTE sur la sécurité/ l'insécurité des travailleurs

Les transformations subies par le marché du travail, que nous avons examinées plus tôt dans le présent rapport, sont associées à une insécurité considérable chez certains employés et également dans le groupe de plus en plus nombreux des entrepreneurs dépendants (régime en vertu duquel le travailleur présente toutes les apparences d'un entrepreneur indépendant, mais en pratique, il est assimilé à un employé puisqu'il ne travaille que pour une seule entreprise — d'où la relation professionnelle de dépendance) et des employés à temps partiel. Selon la documentation, la réduction des emplois assurés à vie signifie que nous devons trouver de nouveaux moyens de garantir l'accès à des prestations régulières d'emploi, par exemple la sécurité, peut-être par le biais de mécanismes transférables et flexibles gérés par des tiers[7].

En fait, la recommandation 5 de *Réflexion collective* (1997) présente certaines idées concrètes sur les moyens d'améliorer l'accès et la transférabilité des avantages sociaux offerts dans le secteur privé. En voici certains exemples : une « carte intelligente » qui permettrait d'enregistrer les avantages sociaux liés au travail, la mise sur pied de fonds professionnels, qui pourraient par exemple être des fonds mixtes employeurs/employés, pour financer les avantages sociaux et examiner des modèles fondés sur des régimes d'avantages multi-employeurs qui existent actuellement dans divers secteurs. C'est une autre orientation qui ressort du rapport *Réflexion collective* et qui a des répercussions sur notre évaluation.

En d'autres mots, *Réflexion collective* met l'accent sur la possibilité d'étendre les avantages sociaux aux personnes qui occupent des emplois non conventionnels et de conclure des ententes sectorielles comme moyen concret pour répondre aux arguments des entreprises qui invoquent la concurrence lorsqu'il est question d'accroître les avantages sociaux.

Malheureusement, les auteurs examinés sont assez vagues sur la question de l'amélioration de la sécurité de toutes les personnes dont les modalités d'emploi ne sont pas traditionnelles. Encore là, dans *Réflexion collective*, Serge Brault affirme que le

---

7 Par exemple, Andrew Sims fait remarquer, dans son chapitre du rapport *Réflexion collective*, que des organisations de travailleurs pourraient offrir de tels avantages à l'échelle d'un secteur ou d'un autre : « Ce qui convient le mieux, c'est une organisation d'employés, probablement sectorielle ou fondée sur les compétences, dont la portée dépasse celle des activités actuelles des syndicats... Mais il est évident qu'il est dans l'intérêt public de soutenir ce type d'approche. Si les besoins sont réellement persistants et que les employeurs se retirent du domaine, le gouvernement subira des pressions pour combler cette lacune. Plusieurs de ces besoins pourraient être satisfaits de manière plus souple sur une base sectorielle. » (p. 214)

gouvernement doit aider les travailleurs indépendants à se regrouper, soit en groupes de négociation à l'échelle de l'industrie, soit selon un autre modèle. Il propose également que des conseils sectoriels ou des organismes conjoints soient créés et chargés de veiller à ce qu'il y ait des normes minimales au sein d'une industrie ou d'un secteur géographique. En pareil cas, les normes gouvernementales ne s'appliqueraient que par défaut lorsque les parties intéressées ne seraient pas capables de s'entendre sur des normes minimales.

En 1994, Mark Thompson a entrepris un examen de la législation des normes d'emploi en Colombie-Britannique (Thompson, 1994). Une grande partie de son rapport a porté sur la nouvelle tendance à l'emploi non conventionnel et au travail à domicile. Les recommandations qui suivent, et qui sont tirées de son rapport, correspondent à certains enjeux pertinents pour notre évaluation.

Thompson recommande que :

- les entrepreneurs dépendants au sens où le terme est utilisé dans le *Code des relations du travail* soient compris dans la définition du mot « employé » dans la Loi (de la Colombie-Britannique);

- la définition du mot « employé » en vertu de la Loi inclue explicitement les employés à temps partiel; la définition du mot « travail » en vertu de la Loi comprenne clairement le travail à domicile;

- les employés sur demande dans un endroit désigné par l'employeur soient considérés comme étant au travail;

- les employeurs soient tenus de déposer des rapports auprès de la Direction générale des normes du travail au sujet de leurs travailleurs à domicile.

Pour résumer les propos des ouvrages au sujet de la sécurité, il ne semble pas y avoir de solution simple et générale pour régler le problème de l'insécurité des travailleurs qui pourrait s'appliquer à tous les régimes de l'ENC. Les ouvrages examinés préconisent cependant certaines idées pour régulariser les conditions dans lesquelles se trouvent les travailleurs à domicile et pour adopter à leur égard des normes minimales du travail qui leur assureraient une protection minimale.

La formule des modalités/négociations sectorielles est également intéressante en ce sens qu'elle permet de traiter deux des aspects de la question de l'insécurité : la normalisation du traitement des personnes qui ont des régimes de travail non conventionnel, de même que les dispositions et le financement de la formation professionnelle. Cependant, une approche sectorielle serait moins facile à adopter au Canada qu'en Europe, car les employeurs considèrent qu'il s'agit d'un levier appuyant la syndicalisation. Quoi qu'il en soit, les ouvrages que nous avons examinés laissent entendre qu'un nouveau rôle important pour les normes du travail pourrait consister à faciliter les efforts à l'échelle sectorielle.

3.5 Équilibrer les responsabilités professionnelles et les responsabilités familiales

Le changement social : La vie familiale a subi des transformations très marquées au Canada dans les années d'après-guerre, tout comme le marché du travail. On a assisté à l'augmentation croissante de la participation des femmes à la population active au Canada (du moins jusqu'au début des années 90) [*Les horaires et conditions de travail*, Statistique Canada, 1993]. La participation accrue des femmes est également à l'origine de la prépondérance de la famille à deux salariés. De plus, le nombre de familles monoparentales (dont la plupart sont dirigées par des femmes) a lui aussi augmenté.

La question de la concordance entre le travail et la famille a pris plus d'importance dans les préoccupations stratégiques, ce qui est attribuable en grande partie à l'accroissement du travail des femmes, autant dans le milieu professionnel qu'à la maison. En outre, à la suite du vieillissement de la population, les travailleurs plus jeunes ont plus de responsabilités familiales, car un grand nombre de Canadiens et Canadiennes doivent dorénavant s'occuper de parents âgés. Par conséquent, il y a un besoin/une demande de plus en plus marqués de congés parentaux ou de congés familiaux de la part des travailleurs qui veulent équilibrer le travail et les responsabilités familiales multi-générationnelles.

Les heures de travail, un enjeu de premier plan : Les pressions démographiques dont il a été question ci-dessus doivent être replacées dans le contexte d'autres changements dans le marché du travail que nous avons déjà vus — la croissance rapide du travail à domicile, de l'emploi non conventionnel et du travail à temps partiel. En outre, la moyenne des heures de travail des employés à temps plein au Canada continue de s'accroître (*Rapport du Comité consultatif sur le temps de travail*, chapitre 2, « La durée du travail »), ce qui est un autre facteur de complication. En général, les heures de travail des hommes sont beaucoup plus longues que celles des femmes. De plus, la moyenne des heures de travail des femmes augmente elle aussi, même si la répartition du temps de travail chez les femmes est très différente de sa répartition chez les hommes.

Comment notre évaluation de la partie III du *Code* est-elle pertinente face à ces enjeux? Comme le *Code* et les normes d'emploi équivalentes dans les provinces ont pour objet de régir les heures de travail et les modalités relatives aux heures supplémentaires (y compris pour des travailleurs à temps partiel), le maillage éventuel avec des politiques pro-famille est très direct.

Le Rapport du Comité consultatif sur le milieu de travail en évolution, plus connu sous le nom de *Réflexion collective*, présentait diverses recommandations qui traitaient des moyens d'équilibrer le travail et les responsabilités familiales. Dans l'ensemble, le rapport montrait diverses orientations stratégiques favorables à la famille.

Selon la première recommandation du rapport, les politiques relatives aux normes du travail et d'autres politiques du marché du travail n'ont pas forcément à être les mêmes dans tous les secteurs. Toutefois, les normes du travail doivent offrir les mêmes droits

fondamentaux à tous les travailleurs, y compris à ceux qui occupent des emplois occasionnels ou précaires. De plus, la troisième recommandation du rapport proposait l'élimination des incitatifs fiscaux ou autres qui favorisent le recours aux heures supplémentaires et encouragent l'augmentation de l'ENC par rapport aux emplois à temps plein.

Le *Groupe consultatif fédéral sur le temps de travail* s'est montré plus direct en abordant le dossier des heures de travail. Il estime que la législation devrait stipuler que la semaine normale de travail *ne doit dépasser* 40 heures dans aucune juridiction au Canada, et que cette norme devrait être révisée périodiquement et modifiée en fonction des pratiques courantes.

Le groupe consultatif a également recommandé que les employés aient le droit de refuser de faire des heures supplémentaires après avoir accompli les 40 heures de la nouvelle semaine normale, et qu'ils soient encouragés à prendre des congés compensatoires en rémunération des heures supplémentaires. Finalement, le groupe consultatif a recommandé un nouveau niveau maximum pour les heures supplémentaires rémunérées en argent au-delà des heures normales de travail, soit 100 heures par année. Toute heure supplémentaire au-delà de 100 heures serait rémunérée en congé compensatoire[8].

L'étude *Study of the Changing Workforce* menée aux États-Unis en 1997 (voir le site Web) illustre ces répercussions de façon empirique. En effet, elle montre que la qualité des emplois des travailleurs et l'appui qu'ils trouvent dans leur milieu de travail sont les indices les plus puissants de la productivité, qui se reflètent dans la satisfaction face au travail, l'engagement envers l'employeur et le maintien des emplois. L'étude a également constaté qu'un milieu de travail de grande qualité est un élément important qui influe sur l'équilibre de la vie familiale. Ces résultats, qui sont confirmés par nos entrevues auprès des intervenants et qu'on trouve également dans la documentation (voir Betcherman et coll.), devraient aussi être envisagés dans le contexte de notre sondage sur la situation au Canada.

3.6 Le MTE dans la documentation : conclusions

En ce qui a trait à l'ENC, les auteurs des ouvrages sur la question semblent s'entendre pour dire que le cadre de politique publique qui régit les travailleurs indépendants devrait leur accorder les mêmes avantages sociaux que ceux dont profitent les travailleurs à temps plein.

Enfin, comme il en est question dans le *Rapport du Comité consultatif sur le temps de travail* (p. 19-24, 1994), les données de Statistique Canada viennent confirmer qu'il y a eu un accroissement de longues heures de travail et qu'il se fait une quantité considérable d'heures supplémentaires non rémunérées. Ces deux phénomènes sont associés à une augmentation du stress et de l'insécurité dans la relation d'emploi et, selon certaines études, ils ont des répercussions négatives sur la vie familiale.

---

8 Ce maximum de 100 heures devait s'appliquer à tous les employés, y compris les salariés.

Pour terminer, la documentation donne à penser que les intérêts de l'employeur et ceux du travailleur devraient converger dans le dossier des politiques pro-famille. Selon les chercheurs, toute mesure ayant pour objet d'améliorer la qualité de l'effectif joue un rôle dans l'amélioration de la qualité de la vie familiale et, par le fait même, dans la productivité des entreprises. ***Ces observations semblent indiquer que des politiques pro-famille seraient avantageuses pour le Canada, et qu'il s'agit donc d'un domaine dans lequel il serait utile d'actualiser les normes du travail.***

Selon les ouvrages consultés, de façon générale, le MTE a des répercussions profondes sur des éléments comme la qualité du travail et la productivité, l'acquisition continue du savoir, la sécurité des travailleurs et la vie familiale. Dans les sections qui suivent, nous verrons comment des intervenants de premier plan voient ces questions (section 4); puis, dans la section 5, nous verrons, d'après notre propre sondage, comment le MTE se répercute sur les employeurs et les travailleurs dans les secteurs sous juridiction fédérale.

L'avis des intervenants : citations choisies

Les citations suivantes, qui sont extraites en majorité de nos notes d'entrevue, donnent un contexte dans lequel replacer l'avis des intervenants au sujet des défis à relever. Elles se veulent une illustration de certains des thèmes, mais aussi de certaines des tensions, qui semblent être ressortis de cette évaluation.

« On doit souligner qu'il y a d'énormes obstacles à l'application efficace de ces normes et qu'il faut aussi traiter ce problème comme une priorité importante... La plupart des provinces ne prennent même pas de mesures élémentaires pour exiger que les employeurs affichent les normes dans les lieux de travail ou informent les travailleurs de leurs droits... »
(Alexandra Dagg, représentante syndicale, Réflexion collective, p. 118)

« La législation et la réglementation gouvernementales ne reconnaissent pas à sa juste valeur le rôle des syndicats dans la société et dans l'économie. Le gouvernement se prive d'une ressource précieuse en excluant les syndicats du processus décisionnel. »
(Représentant officiel d'un syndicat canadien)

« En Europe, le marché du travail n'est pas considéré de la même façon qu'aux États-Unis ou au Canada. Nos partenariats reposent sur des ententes négociées conclues entre les divers partenaires sociaux — les syndicats, les groupes d'employeurs, et d'autres intervenants. »
(Représentant officiel du domaine des normes du travail en Europe)

« Nous préférons des normes du travail qui soient des lignes directrices plutôt que des règles imposées. ...En ce qui concerne les heures de travail des travailleurs à domicile, le contrôle repose sur la confiance. On ne peut intégrer des dispositions relatives à la sécurité d'emploi aux normes du travail, puisqu'il s'agit (la sécurité d'emploi) d'une question commerciale dominée par les pressions de la concurrence. »
(Représentant du domaine de la gestion des ressources humaines dans une banque canadienne)

« Une restructuration du Code devrait reposer sur les besoins réels — et ne devrait pas avoir pour objet de renforcer le processus de syndicalisation. »
(Représentant officiel d'une association d'affaires)

« Le télétravail soulèvera probablement encore plus de différends lorsqu'il s'agira de déterminer si le télétravailleur est un employé ou un entrepreneur indépendant. De plus, le télétravail occasionnera des problèmes de tenue de dossiers. »
(Un représentant officiel des normes du travail au palier provincial)

« Nous mettons l'accent sur des politiques de création d'emploi pro-entreprise. L'application obligatoire n'a pas été éliminée, mais nous recherchons l'observation volontaire. Les poursuites et les amendes sont réservées aux récidivistes. Les entreprises qui en sont à une première infraction reçoivent une trousse d'information/éducation. »
(Un représentant officiel de l'état de New York)

4. *L'avis des intervenants au sujet du MTE et de l'ENC (emploi non conventionnel)*

4.1 Méthode d'évaluation auprès des intervenants

Nous avons mené quelque 55 entrevues auprès d'intervenants et de professionnels dans le domaine des politiques du marché du travail et des normes du travail. Nous cherchions ainsi à recueillir une information qualitative qui viendrait compléter notre examen de la documentation pour nous permettre de mieux comprendre l'information recueillie par le biais des sondages et d'autres travaux[9].

Les intervenants canadiens sélectionnés pour les entrevues représentaient les milieux fédéraux-provinciaux du marché du travail, notamment des gestionnaires de DRHC, des représentants provinciaux/territoriaux des normes du travail, d'autres experts dans le domaine des normes du travail, des employeurs, des représentants syndicaux et des représentants des Premières nations. Divers intervenants gouvernementaux qui s'intéressent aux normes du travail aux États-Unis, en Europe de l'Ouest et en Australie ont également été interrogés sur ce qu'ils pensaient de l'évolution des normes dans leur secteur de compétence respectif.

Des entrevues ont été menées par téléphone ou en personne auprès de neuf membres provinciaux/territoriaux du comité des normes du travail de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO); neuf représentants des syndicats canadiens; neuf représentants gouvernementaux chargés des normes du travail aux États-Unis, en Europe et en Australie; huit agents représentant des bandes et des conseils des Premières nations, de même que des entreprises autochtones; sept représentants officiels de ministères et organismes fédéraux (qui ont été interrogés au sujet des méthodes mises en œuvre pour faire respecter la réglementation); trois membres du Groupe consultatif des normes du travail, ainsi que trois autres représentants d'entreprises sous réglementation fédérale et six agents des affaires du travail (AAT) et conseillers techniques (CT) de diverses régions au Canada.

Cette section présente les résultats des entrevues avec des représentants des employeurs et des syndicats, de même que certaines informations tirées des entrevues auprès des représentants officiels du gouvernement. Les résultats de la plupart des autres entrevues

---

9 La plupart des entrevues, qui ont été menées par téléphone, portaient sur les mêmes enjeux stratégiques. Les représentants gouvernementaux interrogés ont été priés de répondre aux questions à titre de professionnels du domaine, de même qu'à titre de représentants de leur ministère ou de leur organisme. Les réponses de certains répondants, qu'il s'agisse de représentants des syndicats ou des employeurs, reflétaient généralement les préoccupations de leur propre secteur d'activité en ce qui concerne l'ENC, et il a beaucoup été question du secteur de la construction, des travailleurs du vêtement et des travailleurs à domicile/entrepreneurs dépendants.

sont donnés dans les sections 6 à 9. Les résultats des entrevues avec des représentants d'autres pays sont exposés principalement dans la section 6[10].

Les entrevues auprès des intervenants ont porté principalement sur les normes du travail et la façon dont elles pourraient fonctionner, compte tenu des changements qui se produisent dans le MTE. On a également mis l'accent sur les principaux enjeux de l'étude — la qualité du milieu de travail, l'acquisition continue du savoir, la sécurité et le harcèlement, ainsi que l'équilibre entre le travail et les responsabilités familiales.

Aperçu : Un thème important ressort des entrevues, à savoir que le contexte dans lequel les normes du travail sont appliquées a subi des transformations considérables toutes ces dernières années, et que les normes du travail accusent un retard important par rapport à l'évolution du marché du travail.

Par exemple, de nombreux représentants de syndicats canadiens que nous avons interviewés estimaient qu'ils n'étaient plus en mesure d'exercer leur influence sur ce qui se passe en général aujourd'hui. Cette préoccupation se reflète dans les milieux de travail en évolution (qui, à leurs yeux, les ont coupés de la base de soutien traditionnelle employés/syndicat, et qui les empêchent en outre d'avoir accès à des gouvernements bien disposés). Cependant, il faut préciser que les syndicats sont généralement en faveur d'une législation des normes du travail et des mesures d'application.

La section 5 abordera plus directement les vues et les suggestions des employeurs et des employés, avec certains renvois aux opinions d'autres groupes. Encore là, il est utile de juxtaposer certaines de grandes conclusions que nous avons tirées des réponses des intervenants à l'information recueillie dans le cadre du sondage, comme on le verra dans la prochaine section.

4.2 L'emploi non conventionnel et les normes du travail

Pratiquement toutes les personnes interviewées s'entendaient pour affirmer que l'augmentation du travail non conventionnel était le principal défi à relever en ce qui a trait à l'efficacité des normes du travail et à leur application[11].

Tout en reconnaissant l'importance de préserver certaines normes minimales, les intervenants du secteur privé sont généralement en faveur de la non-intervention/d'une réglementation ou d'une ingérence minimale. Par contre, les représentants des milieux

---

10 Les entrevues auprès des intervenants étaient importantes, non seulement parce qu'elles ont fait ressortir des changements de grande envergure qui se produisaient dans les divers secteurs de compétence représentés, mais également parce qu'à nos yeux les intervenants sont des experts qui pouvaient nous fournir, ou en tout cas nous proposer, des mesures de rechange qui ne sont pas nécessairement appliquées dans leurs propres secteurs de compétence.

11 Il n'est pas surprenant de constater que les différents groupes ne voient pas ce défi de la même façon — puisque leurs vues correspondent généralement à leurs propres intérêts (les généralisations ne sont pas toujours possibles, mais nous devons nous y fier dans une certaine mesure dans ce genre d'analyse). On remarquera que des différences de ce genre se reflètent également dans la documentation et dans les données du sondage (section 5).

syndicaux sont en faveur d'une intervention gouvernementale plus marquée dans la réglementation du MTE. Les représentants officiels du gouvernement se préoccupaient beaucoup des moyens qui permettraient de renforcer la pertinence des normes du travail dans le MTE, sans nuire à la compétitivité ni à la création d'emploi.

Les syndicats étaient d'avis que, parallèlement à l'ENC, le MTE menace les progrès généraux que les syndicats ont accomplis dans le passé. À leurs yeux, la séparation entre l'employeur réel et les exécutants est un changement monumental dans le monde du travail et un défi de premier plan pour l'efficacité et pour les normes du travail. En d'autres mots, les syndicats se sentent généralement plus à l'aise lorsque la relation entre la direction et les travailleurs est plus directe que devant des relations un peu moins directes que l'on retrouve dorénavant lorsque le siège social est coupé des succursales et que la distance est plus grande entre le PDG (qui prend les décisions en fin de compte) et le travailleur d'usine.

Selon un représentant officiel, le MTE et l'ENC coupent l'employeur de l'employé, ce qui contribue à diminuer le pouvoir des employés. Les représentants syndicaux se préoccupent également du fait que la disparition du travail traditionnel (les postes permanents à temps plein) et la tendance à la sous-traitance érodent les gains que les travailleurs ont réalisés dans le passé au chapitre de la paye, des avantages sociaux et des conditions de travail.

Les représentants syndicaux interviewés ont critiqué les gouvernements qui, selon eux, ont encouragé cette situation qu'ils jugent négative en n'actualisant pas les normes du travail en fonction de ces changements qui se produisent dans les milieux de travail. Le travail à domicile et la sous-traitance dans le secteur du vêtement (qui relève normalement de la compétence provinciale) notamment, sont généralement considérés comme des exemples de cas où les normes du travail accusent un retard à la fois sur le plan des conditions de travail et dans des dossiers comme le recours à la main-d'œuvre enfantine ainsi que la santé et la sécurité en milieu de travail. Les syndicats se blâment également de ne pas avoir accordé suffisamment d'attention à l'importance des normes du travail en tant qu'instrument de politique sociale.

Les membres du comité de l'ACALO ne se préoccupaient pas autant de la situation actuelle que d'autres intervenants, même si certains se sont dits franchement inquiets face à la difficulté d'obtenir de la collaboration et de la conformité à l'égard des normes par suite des coupures gouvernementales et des réorientations dans les priorités publiques. Les répondants reconnaissaient généralement que l'exécution, l'éducation et la conformité étaient beaucoup plus difficiles dans les années 90 qu'elles ne l'avaient été dans les années 70 et 80. Plusieurs répondants provinciaux ont indiqué que leurs gouvernements étaient en train de passer la réglementation en revue à la lumière des changements qui se produisent.

Il y avait également consensus chez les représentants de l'ACALO, qui pensaient que l'efficacité des normes du travail avait été érodée par le MTE et par la croissance rapide de l'ENC. Quoi qu'il en soit, à leurs yeux, les normes du travail répondent encore à des

besoins concrets. En d'autres mots, même si l'efficacité des normes a été érodée, il faut encore des normes minimales pour protéger les travailleurs qui prennent du retard. Les représentants de l'ACALO étaient pratiquement tous en faveur de la possibilité d'examiner des moyens de rechange pour améliorer l'efficacité des normes, et s'intéressaient beaucoup à l'amélioration des moyens de diffusion de l'information sur les normes du travail aux employeurs et aux employés.

4.3 L'amélioration de l'acquisition continue du savoir

Les représentants des milieux syndicaux et les représentants des entreprises s'entendaient généralement sur l'importance de l'acquisition continue du savoir (c.-à-d. la formation et l'éducation). Cependant, dans la pratique, il s'est révélé très difficile d'intéresser les employeurs à l'objectif général de l'acquisition continue du savoir et de la formation.

De façon générale, le financement et les incitatifs sont considérés comme des problèmes, et les sommes consenties par le gouvernement sont généralement perçues comme étant la solution. L'idée d'intégrer l'acquisition continue du savoir dans la législation des normes du travail a reçu un appui partagé.

La position des syndicats est liée de très près aux avantages que leurs membres en tirent de façon générale. Les répondants syndicaux accordent une grande importance aux besoins en matière d'investissements publics et privés dans la formation des employés. Cette position syndicale est revenue tout au long de nos entrevues. Elle repose sur la croyance fondamentale voulant que les bons emplois de l'avenir nécessiteront des niveaux élevés d'instruction et/ou de formation professionnelle. Comme un représentant syndical l'a fait remarquer, sans formation continue, les postes routiniers ne requérant pas de spécialisation dans le secteur commercial de l'économie disparaîtront en raison de la concurrence étrangère et, de l'automatisation qui les éliminera ou alors les salaires seront très faiblement rémunérés.

Aux yeux des syndicats, les investissements publics et privés affectés à la formation et au perfectionnement de la main-d'œuvre se justifient par des arguments ayant trait à l'offre. Ils estiment également que c'est un moyen de favoriser une croissance économique plus forte, de même que des salaires plus élevés au fil du temps. Par exemple, la plupart des experts estiment que des investissements du secteur public destinés à la formation s'imposent, car la majorité des entreprises ont tendance à sous-investir dans la formation (voir OCDE, *The Future of Work: Towards Jobless Employment*, le 12 novembre 1995). Il s'ensuit que même dans un marché mondial ouvert à la concurrence internationale, les pays qui ont le mieux réussi à développer leurs ressources humaines seront en meilleure position pour attirer les bons emplois créés par des compagnies internationales hautement mobiles. ***Ainsi, on estime que les normes du travail peuvent contribuer à favoriser la concurrence internationale dans ce domaine.***

Les représentants des employeurs que nous avons interviewés reconnaissent eux aussi que l'argument de la concurrence justifie une population active très instruite et ayant reçu une

solide formation. Cependant, leur position s'écarte de celle des syndicats à certains égards :

- *les sommes consacrées à la formation par le secteur privé :* une partie (mais non la totalité) des entreprises interviewées ont reconnu que même s'il y avait lieu de faire davantage pour améliorer la compétence de leur effectif, les initiatives en matière de formation se heurtaient à des contraintes financières;

- *les budgets de formation :* les entreprises estiment que les sommes qu'elles consacrent à la formation (et qui sont plutôt concentrées sur les postes de gestionnaires et de cols blancs) sont appropriées. En outre, elles considèrent que c'est là une décision qui relève du secteur privé;

- *le financement de la formation :* même si les répondants ne demandent pas nécessairement aux employés d'améliorer eux-mêmes leurs compétences, ils sont convaincus que les particuliers et le secteur public devraient avoir la responsabilité de gérer toute lacune perçue dans le système;

- *le rôle des technologies de pointe :* la réussite remportée dans le domaine des technologies de pointe est éloquente. Dans le secteur de l'informatique, compte tenu de la pénurie de travailleurs ayant la formation nécessaire, les entreprises doivent investir dans leur effectif, non seulement pour conserver leurs employés, mais également pour veiller à ce que leurs services et leurs produits demeurent concurrentiels. Investir dans la formation est également un moyen concurrentiel d'attirer de nouveaux employés.

En résumé, les représentants des employeurs sont du même avis que les syndicats en ce qui concerne l'importance de la formation, mais ils ne s'entendent pas sur les meilleurs moyens d'atteindre de tels objectifs. Ces résultats nous ont amenés à examiner de plus près les attitudes des travailleurs, que nous verrons (parallèlement aux vues des employeurs) dans la section 5.

4.4 Une protection minimale pour les travailleurs qui occupent des emplois non conventionnels

En général, les représentants des employeurs que nous avons interviewés n'étaient pas très enthousiastes à l'idée d'élargir la portée des normes du travail selon de nouvelles orientations, par exemple pour offrir des mesures de protection aux travailleurs qui occupent des emplois non conventionnels. Les grandes entreprises qui ont des politiques de ressources humaines complexes et des gestionnaires de RH comprenaient mieux le rôle du *Code* lorsqu'il s'agit d'établir des normes minimales dans le milieu de travail régulier, mais s'inquiétaient à l'idée que le *Code* puisse être étendu de façon biaisée au secteur du travail à domicile. Un certain nombre des plus grandes entreprises dans le domaine financier ont indiqué que la plupart des travailleurs qui travaillent à la maison le font parce qu'ils le veulent bien, et que les entreprises se contentaient tout simplement de répondre aux vœux de leurs employés.

En ce qui concerne la question de savoir comment le *Code* entrave l'adaptation au MTE et à l'ENC, le représentant d'une banque a fait remarquer que la banque avait de la difficulté à répondre aux demandes des employés, qui veulent des semaines de travail comprimées et/ou modifiées, tout en répondant aux exigences du *Code* en ce qui concerne les heures supplémentaires quotidiennes. La banque estimait avoir besoin de plus de flexibilité pour répondre aux demandes des employés, et que les normes du travail devraient tenir compte des modalités de travail dont les employeurs et les employés ont convenu mutuellement.

Encore une fois, la situation semble un peu différente en ce qui concerne les technologies de pointe. Pour les entreprises œuvrant dans ce domaine, la question des normes de travail ne se pose pratiquement pas. Une entreprise a fait observer que le télétravail est la voie de l'avenir et, qu'à ses yeux, le programme de télétravail est la clé pour assurer la satisfaction des employés et pour attirer des compétences en période de pénurie.

Les représentants syndicaux que nous avons interviewés ont offert diverses suggestions intéressantes à ce sujet. Ils ont fait remarquer, par exemple, que la législation des normes du travail devrait garantir des avantages établis au prorata, et non pénaliser les travailleurs à temps partiel. Cela est conforme à une directive de l'union européenne, qui stipule que les travailleurs à temps partiel ne peuvent être traités moins favorablement que les travailleurs à temps plein.

Comment faire la distinction entre un employé et *un entrepreneur indépendant véritable*? Certains employeurs tentent de contourner la législation des normes du travail en classant tous leurs sous-traitants (qui sont en réalité des employés) dans la catégorie des entrepreneurs indépendants. Selon un représentant syndical, il conviendrait de revoir la définition de l'entrepreneur *dépendant* (l'employé) qui travaille pour un seul employeur, et lui offrir une protection de base en vertu des normes du travail, puisqu'il s'agit d'un « entrepreneur vulnérable ».

Essentiellement, cet entrepreneur dépendant se verrait offrir ou devrait se voir offrir les mêmes droits qu'un employé régulier. Néanmoins, Revenu Canada pourrait encore considérer que ces personnes sont des travailleurs indépendants[12]. En ce qui concerne la définition du travailleur, un représentant provincial était fermement convaincu que les ministères et organismes de tous les secteurs de compétence qui s'intéressent à ce domaine, et sur lequel ils exercent une certaine influence (les provinces, le gouvernement fédéral, etc.), devraient s'entendre sur des définitions et des concepts normalisés uniformes[13].

---

12 Dans ce contexte où la tendance est à l'entrepreneuriat indépendant, dans l'industrie de la *construction* (qu'on a toujours considéré comme ayant un bon nombre *d'emplois non conventionnels*), certains entrepreneurs principaux engagent des ouvriers à titre d'entrepreneurs indépendants plutôt que des employés pendant la durée de leur phase du projet.

13 D'autres dossiers relèvent de plus d'un secteur de compétence lorsque les normes du travail rejoignent la santé et la sécurité au travail. Dans le cas du camionnage, il conviendrait peut-être d'intégrer des mesures de contrôle des heures de travail aux inspections de sécurité et aux mécanismes d'octroi des permis. Il s'agit d'un domaine où il pourrait y avoir maillage entre la partie II et la partie III du *Code*. Une solution proposée consisterait à intégrer à la Partie II des normes régissant le droit de refuser un travail dangereux lorsque le camionneur est tenu d'accomplir des heures de travail plus longues que la normale. On trouvera plus de détails à ce sujet dans la section 8.

Pour terminer cette section, il convient de préciser à nouveau que les représentants gouvernementaux que nous avons interviewés sont généralement d'avis que la question des entrepreneurs dépendants et des travailleurs à temps partiel devrait être prise en considération dans les modifications qui seront apportées au *Code* à l'avenir. Ils se préoccupent également de la difficulté d'élargir l'application du *Code* aux travailleurs qui occupent des emplois non conventionnels. Même si les syndicats sont généralement en faveur d'un tel élargissement, les représentants des employeurs ne sont généralement pas disposés à l'accepter[14]. À cet égard, comme nous le verrons dans la section 5, les opinions des employeurs et des travailleurs sondés au sujet de l'ENC se révéleront également utiles, particulièrement pour illustrer la diversité des vues des employeurs.

4.5 Éliminer le harcèlement dans le milieu de travail

La plupart des répondants (qu'il s'agisse d'employeurs, de représentants syndicaux, de représentants gouvernementaux, d'intervenants au Canada ou à l'étranger) semblent considérer que le harcèlement (sexuel ou autre) est traité (et apparemment, mieux traité) par la législation *hors* du champ d'application de la réglementation sur les normes du travail — par exemple, par le biais de la législation sur les droits de la personne ou sur la SST ou encore (en Grande-Bretagne, en vertu de la définition des « comportements d'intimidation », et en Saskatchewan si la cause est difficile à prouver) devant les tribunaux, dans le cadre d'une poursuite civile en dommages-intérêts. Même l'union européenne semble incapable d'en arriver à un consensus sur la façon de traiter le harcèlement sexuel dans le milieu de travail et, pour l'instant, cette question est laissée à la discrétion des États membres.

Les représentants du Yukon et de la Saskatchewan ont affirmé qu'ils avaient réussi à réduire le harcèlement de la part des employeurs (consistant à obliger un employé à démissionner et ainsi à éviter les complexités réglementaires du congédiement) en établissant des modalités dites « de congédiement constructif », qui prévoient un paiement tenant lieu de préavis. Dans la même veine, la Nouvelle-Écosse envisage d'apporter des modifications à sa législation sur la SST traitant de la violence et des menaces de violence dans le milieu de travail.

Il convient d'ajouter qu'un important employeur (une grande banque) estime qu'un « milieu de travail respectueux » est une nécessité et qu'il a élaboré un programme d'une demi-journée sur le thème du « respect dans le milieu de travail » à l'intention de tous ses employés/gestionnaires[15]. Un autre grand employeur s'est dit préoccupé au sujet du harcèlement, mais il a lui aussi parlé des mesures de protection actuelles qui relèvent de la législation sur les droits de la personne.

---

14 Cependant, une gestionnaire des ressources humaines d'une grande banque a signalé que la banque traitait les employés à temps partiel, les employés qui télétravaillent et ceux qui partagent des emplois exactement de la même façon que les employés à temps plein — mais *pas les travailleurs temporaires ou saisonniers*.

15 Certains pourraient considérer que c'est là une façon louable mais assez superficielle de traiter une question pouvant se révéler aussi traumatisante (pour ne pas dire coûteuse) que le harcèlement — que ce n'est pas un substitut pouvant remplacer des mesures de protection légales et applicables pour les travailleurs.

Les grands employeurs s'entendent généralement pour dire que les problèmes de harcèlement sexuel, racial ou ethnique pourraient être minimisés si les gestionnaires recevaient une meilleure formation.

Même si les attitudes des entreprises et celles des syndicats face au harcèlement ne sont pas les mêmes, on peut quand même en tirer, grosso modo, la conclusion suivante : le harcèlement sexuel est inacceptable pour tous. De plus, le problème, lorsqu'il existe, ne doit pas être considéré comme un simple problème entre la direction et l'employé. Ainsi, les syndicats et les employeurs étaient à peu près du même avis à ce sujet.

La question du stress associé au milieu de travail et du harcèlement en milieu de travail a suscité des réactions quelque peu différentes. Dans une certaine mesure, les employeurs estiment que le stress du milieu de travail est normal et qu'il ne se confine pas aux seuls employés. La question des heures de travail et, jusqu'à un certain point, celle de la flexibilité et des congés, sont des sources de stress à la fois pour les gestionnaires et pour les employeurs. Cependant, de nombreux gestionnaires ont gravi les échelons en accomplissant des heures extrêmement longues; en d'autres mots, c'est maintenant la norme pour les gestionnaires d'accepter de longues heures comme un prix raisonnable à payer pour avoir une promotion et toucher un salaire plus élevé.

Aux yeux de certains représentants syndicaux, il s'agit d'une question de « culture du travail ». La nouvelle culture du travail avalise les longues heures et les heures supplémentaires régularisées, et les syndicats savent que leurs membres éprouvent souvent une telle insécurité qu'ils ne refuseront vraisemblablement pas de faire des heures supplémentaires lorsqu'on le leur offre. Les représentants syndicaux s'inquiètent à l'idée que la nouvelle culture du travail (qu'ils associent au MTE) représente trop de stress pour leurs membres, le stress ayant des répercussions négatives sur la santé et les relations familiales. Il semble que les femmes, plus que les hommes, trouvent que les problèmes découlant du stress des heures de travail sont graves. L'augmentation de la participation active des femmes, de même que le vieillissement de la population et la monoparentalité se sont traduits par un stress beaucoup plus marqué ces dernières années.

Dans l'ensemble, ces résultats sont très intéressants en ce sens qu'ils font ressortir l'importance de la formation comme solution partielle pour lutter contre le harcèlement — une stratégie qui pourrait être développée dans le cadre de la partie III encouragée par les normes du travail.

4.6 Améliorer la qualité de la vie familiale

Les représentants syndicaux se sont dits très intéressés à trouver des moyens d'améliorer la façon dont la vie familiale et la vie professionnelle s'harmonisent. Les syndicats sont tout à fait en faveur de l'intégration dans le *Code* de dispositions visant à améliorer les heures de travail et les congés pour raisons familiales. Ils semblent s'inquiéter des répercussions sur la vie familiale que peuvent provoquer des heures prolongées, des longs quarts de travail et des entreprises qui sont exploitées 24 heures par jour. À leurs yeux, les pouvoirs publics devraient éduquer les employeurs au sujet du coût social de certaines de ces pratiques.

Les employeurs veulent plus de flexibilité dans l'application des normes du travail et, à leurs yeux, c'est la voie qu'il faut emprunter. À leur avis, les horaires flexibles sont un moyen de s'adapter aux besoins familiaux mais, de façon générale, ils désirent contrôler le genre de flexibilité ainsi assurée. Plusieurs employeurs ont affirmé que la rémunération moins élevée et les avantages moins intéressants des travailleurs à temps partiel changeront au fil du temps, à mesure que l'économie s'améliorera et que le chômage global diminuera. En d'autres mots, selon ces répondants, des mesures d'autocorrection sont déjà en branle. Les travailleurs, quant à eux, soulignent l'importance d'avoir un plus grand choix en ce qui concerne les heures de travail.

Dans certaines entrevues, la cause des petites entreprises a été fortement défendue. En d'autres mots, de nombreuses petites entreprises sont des entreprises *familiales*, de sorte que les membres de la famille qui effectuent de longues heures de travail le font peut-être volontairement[16].

4.7 Le travail à domicile et les normes du travail

Certains intervenants sont d'avis que les responsables des normes du travail dans les provinces avaient plus d'expérience dans le dossier du travail à domicile que leurs homologues fédéraux. De plus, on pensait que le gouvernement fédéral pourrait s'inspirer de l'expérience des provinces et territoires dans son propre secteur de compétence.

Du point de vue des syndicats, les normes du travail n'apportent qu'un soutien minimal aux travailleurs à domicile aujourd'hui, puisqu'il est tellement difficile de faire la distinction entre le travail et l'environnement familial. Les bureaux à domicile ne représentent pas toujours un milieu favorable pour la santé et la sécurité, sans compter le facteur de l'isolement qui peut s'avérer malsain.

Une grande banque qui encourage et/ou facilite le travail à domicile a établi une liste de contrôle pour la sécurité de ses employés travaillant à domicile, sur laquelle figurent notamment les détecteurs de fumée et les avertisseurs d'incendie. La banque a également élaboré une méthode pour vérifier le temps de travail, même si elle repose davantage sur les résultats que sur les vérifications ponctuelles. En d'autres mots, il est reconnu que le temps de travail est plus difficile à surveiller à l'extérieur du lieu de travail, ce qui explique pourquoi on met l'accent sur la production et les résultats.

Les entreprises s'inquiètent également des répercussions que peuvent avoir sur la productivité la tendance en faveur du travail à domicile plutôt que sur le lieu de travail de l'entreprise. Aux yeux de certains répondants représentant les entreprises, le travail à domicile est « un élément essentiel pour assurer la satisfaction des employés, libérer des locaux de plus en plus rares et attirer de nouveaux professionnels hautement qualifiés ». Selon un article du *Globe and Mail* (« Nortel Leaves Employees at Home », le 27 mai 1998, page B27), Nortel, par exemple, qui a réalisé son propre sondage auprès de ses

16 Par ailleurs, on s'inquiète à l'idée que ce genre de travail puisse également mener à des cas d'exploitation de la main-d'œuvre enfantine.

employés à domicile, a constaté qu'en moyenne ces derniers se disent environ 26 p. 100 plus productifs qu'avant, tandis que leurs supérieurs affirment que les employés qui travaillent à domicile (dans le domaine des télécommunications) affichaient une productivité de 16 p. 100 plus élevée.

Des représentants gouvernementaux au Canada, aux États-Unis et en Europe ont parlé de la confusion créée par le travail à domicile et le télétravail en ce qui concerne le secteur de compétence dont relèvent les normes du travail. Par exemple, une entreprise du Manitoba souhaite mettre sur pied, un centre d'appels pour une firme dont le siège social est à New York. Si l'employé au Manitoba a un grief touchant les relations de travail, où sera-t-il déposé? Quel est le secteur de compétence approprié lorsque l'employeur est aux États-Unis?

Certains représentants gouvernementaux ont également parlé de l'incapacité d'assurer un suivi au sujet des normes minimales pour les travailleurs à domicile. En général, ils sont d'avis que les objectifs des normes du travail sont probablement mieux respectés par les grands employeurs qui comptent sur des travailleurs à domicile que par les petites entreprises. La question de l'exploitation a été soulevée, souvent à l'égard de nouveaux immigrants et particulièrement dans le secteur du vêtement.

Les représentants gouvernementaux ont fait plusieurs suggestions, parlant notamment d'établir un meilleur contrôle du nombre total de travailleurs qui œuvrent à domicile et de déterminer les avantages accordés à ces travailleurs. Les représentants officiels que nous avons interviewés pensaient généralement que l'information relative aux caractéristiques des travailleurs à domicile était insuffisante aux fins des politiques publiques.

4.8 Les entrepreneurs dépendants et les normes du travail

Les représentants syndicaux ont mentionné que l'adjudication et la remise en adjudication des contrats se traduisent par de l'insécurité sur le plan de l'emploi (p. ex., des services de conciergerie) et sont à l'origine de nombreuses entreprises dépendantes. Les syndicats sont tout à fait en faveur d'utiliser des normes (ou toute autre mesure qui donnerait de bons résultats) pour assurer une protection minimale aux entrepreneurs dépendants. En fait, ce thème, que l'on a d'abord remarqué dans la documentation, revient tout au long du rapport.

Les syndicats souhaitent établir des conseils ou des groupes infra-sectoriels pertinents, notamment en vertu de la législation des normes du travail. Selon eux, conformément à une entente sectorielle, un certain nombre de normes minimales pourraient être assurées. À leurs yeux, les entrepreneurs dépendants pourraient relever de ce genre de mécanisme.

Les employeurs sont contre l'idée, car ils sont d'avis qu'elle pourrait favoriser un accroissement de la syndicalisation (ou d'un mécanisme équivalent) et nuire ainsi à la compétitivité et à la flexibilité de leurs opérations. Les employeurs sont d'avis qu'il faut des politiques très générales pour encourager les entreprises vigoureuses dans le secteur

privé. En d'autres mots, les pouvoirs publics devraient éliminer les réglementations et les pratiques qui entravent l'esprit d'entrepreneuriat et la compétitivité. Les employeurs considèrent l'entrepreneur dépendant comme un « entrepreneur en herbe ». Ils reconnaissent également que cette nouvelle orientation représente des économies. Par conséquent, ils ne sont pas en faveur d'un *Code* qui élargirait les normes minimales aux entrepreneurs dépendants.

La plupart des représentants gouvernementaux que nous avons interviewés reconnaissaient qu'il fallait offrir de nouvelles mesures de protection aux entrepreneurs dépendants. La question de savoir comment le faire en termes concrets est continuellement revenue sur le tapis. Diverses options ont été proposées, mais le concept fondamental qui est revenu souvent, c'est que l'entrepreneur dépendant devrait profiter des mêmes droits minimums qu'un employé ordinaire. D'un point de vue concret, les représentants de certains secteurs de compétence ont mentionné la difficulté d'obtenir des entreprises le nombre exact d'entrepreneurs dépendants auxquels ils ont recours. Plusieurs représentants de l'ACALO ont fait remarquer qu'il y avait beaucoup d'abus concernant les droits des travailleurs dans le MTE.

La définition même du terme semble être un élément important du problème : selon le consensus général, la définition de l'employé est assez adéquate dans la plupart des secteurs de compétence, mais il n'en va pas de même de la définition de l'entrepreneur dépendant. Dans l'état de New York, par exemple, la loi ne définit pas l'entrepreneur dépendant; cependant, les tribunaux ont décrété qu'il faut appliquer les critères de la *common law* traitant de la relation maître-domestique pour déterminer si un particulier fournit des services à titre d'employé ou à titre d'entrepreneur indépendant.

4.9 Le rôle des syndicats dans l'observation des normes du travail

Il est généralement reconnu que les syndicats jouent un rôle important dans l'application des normes du travail. Mais il va également de soi que leur rôle dans le marché du travail est influencé par le nombre de leurs membres. Les transformations structurelles qu'a connues l'emploi industriel expliquent en partie le recul que semble accuser la syndicalisation dans le secteur privé. Les syndicats tentent de pénétrer dans des secteurs non traditionnels — où ils obtiennent cependant des résultats mitigés. Les syndicats considèrent que la taille de leur effectif est la clé et ils souhaitent de toute évidence élargir leur champ d'action pour accroître leur effectif dans le MTE[17].

Aux yeux des syndicats, les négociations sectorielles sont la voie de l'avenir pour traiter de certaines des questions rattachées au MTE. Les employeurs dont l'effectif est syndiqué craignent une concurrence déloyale de la part des entreprises non syndiquées, de sorte que

17 De plus, les syndicats sont en train de se réorienter légèrement, en faveur du renforcement des relations avec les collectivités locales et groupes confessionnels, pour exercer des pressions sur les employeurs et les amener à traiter équitablement leurs travailleurs. De plus, les syndicats tentent d'influencer les pratiques de consommation pour établir des normes plus élevées dans le milieu de travail (p. ex., l'étiquette syndicale, des pressions exercées par les consommateurs sur les employeurs pour qu'ils offrent des salaires et des avantages convenables).

les syndicats tentent de convaincre les entreprises syndiquées d'établir un « seuil » de normes minimales dans chaque secteur. Cela pourrait se révéler utile pour réformer les normes du travail. En particulier, si les stratégies syndicales sont influencées par le MTE, cela signifie-t-il que le respect et l'application des normes du travail changeront ou devraient changer en conséquence?

Les employeurs ont tendance à voir le monde du travail dans une optique sensiblement différente de celle des syndicats, optique qui influence également leurs vues au sujet de la relation entre la syndicalisation et les normes du travail. Ce thème, qui est ressorti de nos entrevues, est également un aspect important dont on fait état dans la documentation. Les employeurs sont obsédés par les phénomènes structurels associés à une concurrence plus marquée — la mondialisation, les progrès technologiques et les changements organisationnels. Ces entreprises considèrent qu'elles sont prises dans l'engrenage de ces phénomènes (c.-à-d. le MTE) et, à leurs yeux, les syndicats sont des obstacles qui entravent la flexibilité dont elles ont besoin pour soutenir la concurrence.

Tout en reconnaissant que les syndicats contribuent au respect des normes du travail, les plus grands employeurs font remarquer que le respect des normes du travail n'est pas un problème chez eux. Dans la pratique, ils dépassent habituellement les minimums prévus (c.-à-d. congés, salaire minimum, etc.). ***Ainsi, il se peut que le rôle des syndicats en ce qui concerne les normes du travail soit en train de changer, au moment même où de nouveaux objectifs et de nouvelles stratégies sont susceptibles d'être élaborés et intégrés à la partie III.***

4.10 Mécanismes de rechange pour atteindre les objectifs de la Partie III

De l'avis de presque tous les intervenants avec qui nous avons communiqué, les normes d'emploi jouent un rôle extrêmement important pour le maintien de normes minimales. Des divergences se sont manifestées, cependant, lorsque les employeurs ont exprimé leur besoin de flexibilité pour mettre en place leurs propres méthodes afin de respecter les normes minimales — et un grand nombre des représentants gouvernementaux que nous avons interviewés désirent eux aussi ce genre de flexibilité. Les syndicats ont tendance à souligner l'importance de compter sur des normes et des mesures d'exécution plutôt que sur l'application volontaire ou sur de nouvelles méthodes.

Les employeurs, qui mettent l'accent sur l'importance de la flexibilité, étaient plus disposés à envisager d'autres instruments que les normes du travail — par exemple, des tribunaux des droits de la personne, des incitatifs fiscaux, etc. Ainsi, le secteur des entreprises désire mettre davantage l'accent sur l'application volontaire et préfère que les normes du travail deviennent des directives, plutôt que des règles. Dans le même ordre d'idées, il souhaite que la législation et la réglementation soient aussi simples que possible et manifestement transparentes.

Un représentant d'une banque a proposé une idée intéressante, c'est-à-dire l'établissement d'un véritable partenariat entre le gouvernement, l'entreprise et les travailleurs pour

définir et adapter *les meilleures pratiques qui serviraient de lignes directrices* pour le comportement de l'entreprise, plutôt que la seule réglementation. Ce même répondant a fait remarquer que le Programme du travail pourrait vouloir envisager de mettre sur pied un règlement extrajudiciaire des conflits (REC) lorsqu'il s'agit de traiter une plainte, par exemple pour congédiement injuste[18].

Dans la même veine, c'est-à-dire lorsqu'il est question de promouvoir des solutions de rechange aux méthodes traditionnelles « d'exécution », les représentants de l'ACALO avaient tendance à privilégier l'éducation et les communications, plutôt que l'exécution, qui sont jugées plus rentables et plus efficaces pour atteindre les objectifs des normes du travail. D'autres innovations ont également été proposées[19] (voir l'annexe C.3).

En somme, les syndicats comme les employeurs ont des préoccupations concernant les normes du travail qui vont au-delà des normes à proprement parler, et qui influencent beaucoup la façon dont ils abordent ces normes. En fait, les syndicats veulent que la portée des normes du travail soit modifiée et qu'elles soient actualisées en fonction du MTE. Mais à leurs yeux, les normes du travail ne seront pas suffisantes à elles seules pour régler ce problème. Ils sont d'avis que la réglementation des normes du travail présente des caractéristiques positives lorsqu'il s'agit de s'adapter aux changements technologiques et à la mondialisation.

Selon les syndicats, le problème auquel les travailleurs font face comporte de nombreuses facettes — le taux de chômage, la sécurité du revenu, et, de façon plus générale, l'impuissance des travailleurs dans le milieu du travail. L'adoption d'une approche pro-syndicale en matière de modalités d'emploi ne saurait se faire que dans le cadre de politiques publiques favorables. Par conséquent, les syndicats ont tendance à mettre l'accent sur des politiques plus générales — le plein emploi, de solides programmes sociaux et, bien sûr, la fixation des salaires par le biais des négociations collectives. Ils ne semblent pas prêts à envisager des mécanismes de rechange et désirent que les normes du travail soient élargies aux travailleurs qui occupent des emplois non conventionnels.

Les employeurs ont tendance à mettre l'accent sur l'égalité des règles du jeu à l'échelle mondiale. Ils font remarquer que les concurrents les plus importants du Canada se trouvent aux États-Unis, non pas en Europe, et que chez nos voisins du Sud, les normes du travail ne font pas l'objet d'une révision ayant pour objet de réduire la flexibilité des entreprises. Ces entreprises rejettent le modèle européen qui met l'accent sur la sécurité d'emploi et dans le cadre duquel la capacité de licencier les travailleurs est limitée.

---

18 Le bureau de l'Ontario de DRHC encourage déjà les formules de rechange pour le règlement des différends lorsqu'il s'agit de traiter les plaintes.

19 Par exemple, selon un représentant gouvernemental, il conviendrait que le gouvernement compte davantage sur Internet pour transmettre rapidement les messages. En fait, il existe une version électronique du *Code* provincial de l'Alberta qu'on peut consulter à l'écran, mais seulement dans les bureaux du ministère du Travail. La province se propose de la diffuser sur Internet d'ici la fin de l'année. De toute évidence, il faut se demander combien de travailleurs (ou même d'employeurs) ont accès à Internet et/ou jugeraient qu'il s'agit d'une amélioration par rapport au statu quo.

4.11 L'avis des intervenants : conclusions

Le consensus est clair parmi les représentants gouvernementaux que nous avons interviewés : la plupart des infractions commises par les employeurs sont attribuables à l'ignorance plutôt qu'à la décision délibérée de contourner les normes du travail. Cela explique pourquoi les provinces mettent tellement l'accent sur l'information et l'éducation pour faire respecter la législation des normes du travail.

Il ressort en outre clairement des entrevues que les travailleurs (y compris les travailleurs syndiqués) ignorent souvent leurs droits en vertu du *Code* — et apparemment, certains (particulièrement dans les secteurs où le chômage est élevé) concluent même des arrangements inacceptables (au sujet du non-paiement des heures supplémentaires, etc.) avec les employeurs afin de conserver leur emploi ou de faire en sorte que le climat de travail demeure harmonieux. Compte tenu de ces préoccupations, de nombreux secteurs de compétence ont identifié les employés vulnérables au moyen de techniques d'évaluation des risques et ont adopté de nouveaux moyens pour communiquer avec eux.

Les employeurs continuent de considérer les normes du travail comme un fardeau plutôt que comme un avantage dans un environnement nécessitant la flexibilité pour s'adapter au MTE et aux pressions de la concurrence[20]. En même temps, le contexte actuel rend les milieux syndicaux très inquiets, car ils craignent de ne pouvoir obtenir pour leur clientèle traditionnelle des gains importants sur les plans du salaire ou des avantages sociaux, ou d'être incapables de mettre fin à la tendance en faveur de la sous-traitance et de la réduction des effectifs. Par conséquent, les syndicats sont encore plus intéressés à protéger les normes du travail aujourd'hui que par le passé, même si les approches concrètes à retenir ne sont pas très claires, étant donné le rythme rapide de changement qui caractérise le MTE. En même temps, on retrouve certaines préoccupations communes chez les employeurs et les syndicats (comme le montrent les résultats de nos sondages dans la prochaine section). ***Ces constatations laissent penser qu'il serait utile de combiner les vues des employeurs et des travailleurs/syndicats, afin de déterminer les points sur lesquels ils pourraient travailler en collaboration.***

20 Cette constatation démontre qu'il serait souhaitable que le Programme du travail redouble d'efforts sur le plan de l'information, pour faire en sorte que les employeurs comprennent mieux les avantages des normes du travail (Évaluation des normes du travail — Phase I, 1997).

Citations extraites des sondages menés auprès des travailleurs et des employeurs

Travailleurs

« Les coûts des cours d'enseignement général augmentent toujours et c'est de plus en plus difficile de les payer. Le gouvernement devrait prévoir de meilleurs avantages fiscaux pour les personnes qui suivent des cours, ou accroître les niveaux de financement de l'éducation postsecondaire. »
(Employé d'une société d'État fédérale)

« C'est difficile de trouver du temps (libre) pour ma conjointe et mes enfants, surtout que mes horaires et ceux de ma conjointe ne coïncident pas souvent. »
(Répondant qui occupe un emploi à temps plein et un deuxième emploi à titre de travailleur indépendant)

« Le gouvernement devrait promouvoir davantage les programmes d'allocations d'études et de formation en cours d'emploi au niveau régional/communautaire. »
(Employé à temps plein dans le domaine des ressources naturelles)

« Il faut consacrer tellement de temps au travail qu'il est parfois difficile de profiter de sa vie personnelle et familiale. »
(Employé à temps plein qui travaille en moyenne 65 heures par semaine)

Employeurs

« Nous avons établi des liens entre le rendement et les processus d'apprentissage des employés pour les aider à participer à des activités d'éducation et de formation. »
(Gestionnaire des RH dans une grande entreprise de fabrication)

« Il faut plus de formation/financement pour aider les entreprises à recruter des camionneurs sans expérience ou qui viennent de recevoir leur permis. Les entreprises sont incapables d'offrir de la formation à ce genre d'employés, car leurs marges de profits sont insuffisantes. »
(Gestionnaire des ressources humaines dans une grande entreprise de camionnage)

« Il y aura toujours un conflit entre les besoins du travail et ceux de la famille. Offrir le plus de flexibilité possible dans les heures de travail, c'est notre seule solution pour atténuer ce conflit. »
(Gestionnaire des ressources humaines dans une grande entreprise de camionnage)

« Nous avons mis sur pied un comité des ressources humaines formé d'employés, qui sont chargés d'examiner les politiques que l'entreprise est sur le point d'adopter ou celles qu'elle propose, notamment les politiques qui auront des répercussions sur la formation et les horaires. Le comité se compose uniquement d'employés; il n' y a aucun cadre. Nous avons également un programme d'administration salariale reposant sur les méthodes de gestion du rendement qui font appel à une « fiche de pointage équilibrée. »
(Gestionnaire des ressources humaines dans une grande entreprise de camionnage)

« Nous avons élargi notre régime de participation aux bénéfices (aux contractuels) et remis gratuitement des actions de l'entreprise à tous les employés. »
(Gestionnaire des RH dans une grande entreprise de transport)

« Nous faisons tous les deux ans un sondage auprès des employés (sur des questions comme les besoins en matière de formation, les horaires de travail et les familles), et nous dressons des plans d'action inspirés de leurs résultats. »
(Gestionnaire des RH dans une entreprise de communication)

5. *Les répercussions du MTE sur les employeurs et les travailleurs*

5.1 Introduction et contexte

Dans cette section, nous nous inspirerons des résultats des sondages auprès des travailleurs et des employeurs sur les enjeux du MTE pour répondre à plusieurs questions importantes pour notre évaluation, par exemple : quelles sont les tendances des changements dans le MTE et l'ENC en général au Canada? Quelles en sont les répercussions sur la qualité de la vie au travail? Quelles en sont les répercussions sur des préoccupations de la société, comme l'acquisition continue du savoir, la sécurité des travailleurs, le harcèlement en milieu de travail et la qualité de la vie familiale? Nous verrons également les répercussions éventuelles des réponses à ces questions sur les normes du travail.

D'autres enjeux examinés comprennent la nature de la relation d'emploi et le MTE. On apporte une attention particulière à la définition des tendances du MTE au niveau fédéral (y a-t-il une tendance à l'augmentation du travail contractuel, de l'ENC, etc.?) et à leurs répercussions sur les normes du travail. Il s'agit de questions récurrentes qui ont déjà été examinées dans les sections du rapport qui présentent les vues des intervenants et les perspectives internationales relativement au MTE et aux normes du travail.

L'analyse des données du sondage se fait à partir de tableaux et d'analyses corrélatives (des régressions sont faites sélectivement) qui ont pour objet de déterminer les aspects du MTE qui entravent ou qui limitent la réalisation des objectifs canadiens en ce qui concerne des questions comme l'acquisition continue du savoir et la qualité de la vie familiale. Les résultats des sondages sont également utilisés pour comparer les secteurs sous réglementation fédérale et ceux sous réglementation provinciale, et, dans certains cas, pour faire ressortir les différences entre divers secteurs sous réglementation fédérale.

5.2 Concepts et méthode

Cette section présente les résultats de **deux sondages** — un sondage auprès des employeurs dans les secteurs sous réglementation fédérale et sous réglementation provinciale, ainsi qu'un sondage parallèle mené auprès des travailleurs. Ils ont porté sur plusieurs définitions opérationnelles du MTE et de l'ENC (*le travail contractuel et le travail temporaire*, le travail selon *des horaires inhabituels* — par exemple, le travail de nuit, le travail de fin de semaine, le travail en cours de déplacement — et les facteurs connexes), le *travail à domicile* et d'autres facteurs.

Les sondages ont porté directement sur la dynamique de divers éléments, par exemple, la façon dont les conditions de travail influencent *la qualité du travail et de l'environnement de travail, l'acquisition continue du savoir*, le harcèlement dans le milieu de travail, la sécurité (d'emploi) des travailleurs, *ainsi que la qualité de la vie familiale et de la vie*

personnelle. La plupart de ces questions sont examinées du point de vue des personnes les plus directement touchées — les travailleurs eux-mêmes — même si certaines comparaisons sont faites avec les opinions des employeurs.

Méthode : Des enquêtes postales ont été réalisées auprès de quatre groupes représentatifs choisis au hasard : deux *échantillons dans les secteurs sous réglementation fédérale*, soit : 1) un échantillon de 600 employeurs et 2) un échantillon de 600 travailleurs; et deux *échantillons dans les secteurs sous réglementation provinciale*, soit : 3) un échantillon de 200 employeurs et 4) un échantillon de 200 travailleurs (on trouvera plus de détails à ce sujet dans la section C.2 de l'annexe C). Les taux de participation ont été les suivants : 74 p. 100 chez les employeurs sous réglementation fédérale et 67 p. 100 chez les employeurs sous réglementation provinciale; 78 p. 100 chez les travailleurs sous réglementation fédérale et 72 p. 100 chez les travailleurs sous réglementation provinciale. Les échantillons finals comptaient donc 444 employeurs dans les secteurs sous réglementation fédérale, 134 employeurs dans les secteurs sous réglementation provinciale, ainsi que 468 travailleurs dans les secteurs sous réglementation fédérale et 144 travailleurs dans les secteurs sous réglementation provinciale.

Comparaisons fédérales-provinciales : Même s'il s'agissait d'une enquête préparatoire, elle n'offre pas moins un premier aperçu des enjeux qui nous intéressent dans le secteur sous réglementation fédérale, tout en permettant de faire certaines comparaisons avec les secteurs provinciaux/territoriaux qu'il n'avait pas été possible de faire jusqu'à maintenant. Ces résultats reflètent la réalité de ces deux secteurs qui, la plupart du temps, se partagent un marché du travail fluide où des conventions et des pratiques, de même que des salaires, généralement semblables, s'appliquent à un travail de même nature. Tout au long du rapport, par souci de simplicité, nous utiliserons l'expression « secteur provincial » pour désigner les secteurs sous réglementation provinciale-territoriale (à remarquer qu'au moment de l'enquête, il y avait 12 secteurs provinciaux/territoriaux ayant des normes du travail quelque peu différentes). [Note de la traductrice : de plus, dans la version française, l'expression « secteur fédéral » désigne l'ensemble des secteurs sous réglementation fédérale.]

On trouvera dans les tableaux de l'annexe B des *statistiques* qui donnent un aperçu des tendances qui ressortent des réponses à certaines questions de premier plan sur le MTE. Dans le rapport à proprement parler (et dans la présente section en particulier), des statistiques choisies sont présentées sous chaque thème, selon les besoins, habituellement dans le corps du texte. Il s'agit généralement des pourcentages de travailleurs ou d'employeurs qui ont répondu de telle ou telle façon à une question donnée. Ces résultats sont pondérés pour être représentatifs des populations des employeurs et des travailleurs du secteur fédéral et du secteur provincial-territorial (on trouvera plus de renseignements à ce sujet dans l'annexe C.2).

Les résultats du secteur fédéral sont très fiables, toutes les statistiques étant exactes à plus ou moins 5 p. 100, 95 fois sur 100; quant aux estimations provinciales-territoriales, qui sont fiables à plus ou moins 11 p. 100, 95 fois sur 100 (les échantillons étant plus petits), il conviendrait de les considérer davantage comme des données indicatives. Dans de

nombreux cas, cependant, les résultats provinciaux laissent penser qu'il y aurait lieu de procéder à des recherches plus poussées (afin d'obtenir des réponses plus décisives auprès d'échantillons provinciaux plus vastes). Les comparaisons entre les données fédérales et les données provinciales-territoriales devraient donc être considérées avec prudence.

5.3 Le monde du travail en évolution : une évolution constante

Les enjeux du MTE et de l'ENC : On verra dans cette section les résultats du sondage qui montrent comment le MTE et l'ENC semblent évidents au Canada aujourd'hui, et également comment ils évoluent. Les questions examinées sont les suivantes : quelles sont les tendances actuelles du MTE? Le milieu de travail en évolution se traduit-il par un recours fréquent ou accru aux contractuels? Quelle est la nature du recours fréquent ou accru aux travailleurs à domicile? Les heures supplémentaires fréquentes sont-elles de plus en plus souvent régularisées? L'ENC joue-t-il un rôle plus important? L'emploi non conventionnel est-il plus ou moins typique dans les industries sous réglementation fédérale? La tendance au travail non conventionnel est-elle propre à certains secteurs d'activité en particulier?

Qu'entend-on par « ENC » et MTE? Selon la définition classique du MTE, celui-ci englobe un grand nombre des aspects du changement sur lesquels nos deux sondages (auprès des employeurs et des travailleurs) ont porté, et plus précisément, des éléments de l'ENC comme :

- *le travail à temps partiel et le travail contractuel* (particulièrement le travail dans le cadre duquel des entrepreneurs dépendants servent presque exclusivement un seul client), de même que le travail temporaire et saisonnier;

- *le télétravail et d'autres formes de travail à domicile* (par exemple, lorsqu'un travailleur travaille pour un employeur, mais chez lui), l'exemple classique étant celui des travailleurs du vêtement rémunérés à la pièce dans le secteur provincial;

- *le travail indépendant contre le gré du travailleur* (qui lance une entreprise, même s'il préférerait un emploi régulier).

De plus, on peut inclure dans le MTE certains genres d'emplois qui ont l'apparence des « emplois réguliers » (emploi régulier, avantages sociaux, salaires plus élevés), mais qui sont assortis d'horaires inhabituels et de conditions de travail imposés par les exigences d'un marché changeant où la concurrence est très forte. Les emplois de ce genre correspondent aux besoins des employeurs en matière de flexibilité, et leurs horaires ne sont pas les horaires typiques de 9 h à 17 h ou de 8 h 30 à 16 h 30, du lundi au vendredi. Dans le cadre de ces emplois, on trouve fréquemment :

- *du travail par quart et des heures inhabituelles :* travail par quart tôt le matin, tard le soir ou toute la nuit, travail de fin de semaine, semaines comprimées et autres séquences inhabituelles (p. ex., cinq jours de quarts prolongés, cinq jours de congé);

- *heures supplémentaires permanentes* (des quarts de plus de huit heures, des emplois qui nécessitent systématiquement plus de 40 heures de travail par semaine certaines saisons ou toute l'année);

- *le travail à l'extérieur du foyer :* travail qui oblige le travailleur à s'absenter du foyer la nuit ou les fins de semaine.

Présentation : Les résultats présentés dans les sections qui suivent visent généralement les secteurs d'activité sous réglementation fédérale, mais à l'occasion, pour illustrer notre propos, nous faisons des comparaisons avec les secteurs sous réglementation provinciale et d'autres comparaisons[21]. On trouvera des tableaux statistiques détaillés dans l'annexe B.

5.3.1 Ce que pensent les employeurs du MTE et de l'ENC

Les résultats du sondage auprès de cet échantillon d'employeurs dans le secteur fédéral montrent que les phénomènes du MTE/de l'ENC y sont très répandus. Par ailleurs, certains des résultats laissent penser que les deux phénomènes influencent fortement *les deux* secteurs, c'est-à-dire le secteur fédéral et le secteur provincial, mais que les tendances sont quelque peu différentes dans chacun. Voici quelques résultats pouvant s'avérer pertinents pour les normes du travail et qui peuvent intéresser DRHC :

- **Le recours aux contractuels :** Les employeurs du secteur fédéral étaient plus susceptibles de signaler *qu'ils ont plus souvent recours à des contractuels dépendants* (ceux qui travaillent principalement pour un seul employeur) que les employeurs du secteur provincial ayant répondu au sondage. Les employeurs du secteur fédéral (F) ont signalé que 10,9 p. 100 du total de leurs heures de travail étaient effectuées par des contractuels dépendants, par rapport à 1,9 p. 100 des employeurs du secteur provincial ou territorial (P). Le recours aux contractuels *augmente* également plus rapidement dans le secteur fédéral que dans le secteur provincial : 38 p. 100 des employeurs dans le premier secteur ont signalé qu'ils avaient eu davantage recours à des contractuels dépendants au cours des deux dernières années, par rapport à 16 p. 100 des employeurs dans le deuxième secteur.

  Par comparaison, les employeurs du secteur provincial étaient plus susceptibles que les employeurs du secteur fédéral de compter sur les travailleurs à temps partiel (F = 6,9 p. 100, P = 13,6 p. 100) et les travailleurs saisonniers temporaires (F = 1,7 p. 100, P = 5,9 p. 100).

- **Heures supplémentaires :** Les employeurs du secteur fédéral ont signalé que les heures supplémentaires régulières étaient très fréquentes chez leur personnel à temps plein — des journées de plus de 8 heures et des semaines de plus de 40 heures. En effet, 45 p. 100 des employeurs du secteur fédéral ont signalé ce genre d'heures

---

21 Les résultats peuvent être influencés par des différences dans les taux de participation des hommes et des femmes. Il faut également préciser que certaines réponses ont pu être influencées par une sous-représentation possible des travailleurs du secteur fédéral dans le domaine des transports, et une sur-représentation possible de ces mêmes travailleurs dans d'autres domaines, particulièrement les sociétés d'État (voir les annexes B et C.2).

supplémentaires, par rapport à 31 p. 100 seulement des employeurs du secteur provincial. De plus, une proportion significative des employeurs du secteur fédéral, soit environ 24 p. 100, ont signalé que le pourcentage de leurs travailleurs accomplissant plus de 40 heures par semaine s'était accru au cours des deux dernières années.

Par comparaison, les heures supplémentaires répétitives sont moins fréquentes dans le secteur provincial que dans le secteur fédéral. Selon certaines indications cependant, cet écart est en train de se combler, puisque 35 p. 100 des employeurs du secteur provincial ont signalé que le pourcentage de leurs travailleurs qui effectuaient plus de 40 heures par semaine avait augmenté au cours des deux dernières années.

- **Heures de travail inhabituelles :** Les employeurs du secteur fédéral ont signalé diverses situations dans lesquelles leurs travailleurs à temps plein étaient susceptibles de faire constamment ou fréquemment des heures inhabituelles. Par exemple, ils ont signalé une proportion plus élevée de travailleurs devant voyager toujours ou régulièrement pendant les fins de semaine (24 p. 100) par rapport aux employeurs du secteur provincial (10 p. 100); et passant la nuit dans une autre localité (37 p. 100 F, 25 p. 100 P). Ce résultat reflète vraisemblablement l'importance des domaines du camionnage et du transport interprovincial dans le secteur fédéral.

  De plus, 44 p. 100 des employeurs du secteur fédéral ont signalé que leurs travailleurs à temps plein travaillaient régulièrement ou toujours les fins de semaine, par rapport à 32 p. 100 des employeurs du secteur provincial. Ce résultat est vraisemblablement influencé par la présence de l'industrie du camionnage dans le secteur fédéral, puisqu'elle compte de nombreuses petites entreprises. Par conséquent, la fréquence des heures inhabituelles signalées par *les travailleurs* est quelque peu différente, comme on le verra plus loin.

- **Travail à domicile :** Dans le secteur fédéral, peu d'employeurs ont signalé qu'ils avaient souvent recours à des travailleurs à domicile; en effet, à peu près 6 p. 100 des employeurs ont signalé que certains de leurs travailleurs à temps plein travaillaient toujours ou régulièrement à la maison, par rapport à 11 p. 100 des employeurs du secteur provincial. Les employeurs des *deux* secteurs ont signalé une augmentation du recours aux travailleurs à domicile au cours des deux dernières années (environ 18 p. 100 dans les deux cas).

5.3.2 Ce que pensent les travailleurs du MTE et de l'ENC

Les réponses des travailleurs du secteur fédéral correspondent généralement à celles des employeurs, ce qui laisse penser qu'un grand nombre des tendances MTE/ENC sont les mêmes. Voici certaines de leurs évaluations (*qui, dans la plus grande partie de notre analyse, portent sur leur emploi « principal »*) :

- **Heures supplémentaires :** Comme les employeurs, les travailleurs du secteur fédéral ont également signalé la fréquence très élevée des heures supplémentaires régulières : 49 p. 100 ont signalé travailler plus de 8 heures par jour et 42 p. 100 plus de 40 heures par semaine. Les heures supplémentaires sont moins fréquentes pour les travailleurs du secteur provincial (voir l'annexe B).

- **Heures de travail inhabituelles :** Comme les employeurs, les travailleurs du secteur fédéral ont signalé divers domaines dans lesquels ils étaient susceptibles de faire constamment ou régulièrement des heures inhabituelles, mais les travailleurs du secteur provincial ont eux aussi signalé des heures inhabituelles. Plus précisément : *les travailleurs du secteur fédéral* étaient plus susceptibles de travailler loin de la maison pendant la nuit et plus susceptibles de passer les fins de semaine loin de la maison; les travailleurs du secteur provincial, quant à eux, affichent des tendances différentes en ce qui concerne les heures inhabituelles — ils étaient plus susceptibles de travailler par quarts fractionnés, par quarts rotatifs et par quarts de nuit. *Cependant*, c'est dans le secteur fédéral que l'expérience des heures de travail inhabituelles augmentait le plus rapidement : les travailleurs y étaient 22 p. 100 plus susceptibles de signaler une augmentation, plutôt qu'une diminution, des heures inhabituelles au cours des cinq dernières années; dans le secteur provincial, les travailleurs étaient susceptibles de signaler une augmentation des heures inhabituelles de travail au cours des cinq dernières années dans une proportion de 4 p. 100 seulement.

- **Le sous-emploi et le manque de choix relativement aux heures de travail :** Parmi les travailleurs du secteur fédéral qui travaillent moins de 30 heures par semaine, les changements apportés par l'employeur dans les heures de travail venaient au troisième rang des raisons pour lesquelles ils travaillaient moins d'heures (seul un faible pourcentage de travailleurs étaient touchés, cependant), les raisons les plus fréquentes étant « je n'ai pu trouver que du travail à temps partiel » (2,4 p. 100) et « je ne voulais pas travailler à temps plein » (2 p. 100).

- **Travail à domicile :** Les travailleurs du secteur fédéral étaient moins nombreux à signaler qu'ils avaient besoin à l'occasion de travailler à la maison (15 p. 100) que les travailleurs du secteur provincial (19 p. 100).

Parallèlement, les emplois dans le secteur fédéral semblaient plus susceptibles d'être « de bons emplois » en général. Par exemple, les travailleurs du secteur fédéral étaient : plus susceptibles d'avoir un emploi à temps plein comme principal emploi (87 p. 100) que les travailleurs du secteur provincial (71 p. 100); moins susceptibles d'être des travailleurs indépendants parce qu'ils n'avaient pas trouvé de travail; plus susceptibles d'avoir des avantages sociaux importants comme des régimes de frais médicaux et de soins dentaires, une assurance-invalidité fournie par l'employeur, un régime de retraite de l'employeur et des congés de maladie payés; et plus susceptibles d'être mieux rémunérés (p. ex., plus susceptibles de toucher plus de 25 $ l'heure). (On trouvera plus de détails à l'annexe B.)

Certaines variations associés au MTE ont été relevées dans des secteurs d'activité particuliers : les heures prolongées et le travail par quart étaient un peu plus fréquents dans l'industrie du camionnage et d'autres industries du transport, et les déplacements à l'extérieur du foyer étaient plus fréquents dans les autres secteurs du transport.

Mais des éléments du MTE/de l'ENC, comme les heures de travail prolongées, se retrouvaient dans presque toutes les industries, dans le secteur fédéral comme dans le secteur provincial. Ces résultats laissent penser que de tels phénomènes peuvent

devenir des préoccupations croissantes pour tous les gouvernements, et pour tous les secteurs d'activité et tous les travailleurs.

5.4 Le MTE, la qualité du travail et l'environnement de travail

On examinera dans cette section les résultats du sondage qui témoignent de l'influence du MTE et de l'ENC sur la qualité du travail. Les questions examinées sont les suivantes : quelles sont les répercussions du MTE et de l'ENC sur la qualité de vie au travail? Pour examiner cet enjeu, nous avons d'abord envisagé la qualité du travail de façon globale, puis nous avons déterminé quelle est, aux yeux des travailleurs et des employeurs, l'influence du MTE/ de l'ENC sur la qualité du travail. Cette analyse porte sur le secteur fédéral, et ne fait que des comparaisons générales avec le secteur provincial.

Comment les travailleurs perçoivent-ils la qualité du travail? Dans l'ensemble, les travailleurs du secteur fédéral attribuent une cote positive à de nombreux éléments de la qualité du travail dans leur milieu de travail. C'est particulièrement vrai pour des facteurs importants du milieu de travail comme la productivité (qui a été cotée de bonne à excellente [*BE*] à 86,7 p. 100), l'absence de harcèlement sexuel (87 p. 100 BE), et l'absence d'autres formes de harcèlement (77,9 p. 100 BE).

Cependant, les travailleurs du secteur fédéral ont attribué une *cote moyenne* à de nombreux aspects du travail, par exemple, la sécurité et la salubrité du lieu de travail (65,8 p. 100 BE), les avantages sociaux (64,6 p. 100 BE), la façon dont les travailleurs peuvent exploiter leurs compétences dans leur travail (63,9 p. 100 BE), la satisfaction personnelle tirée du travail (62,8 p. 100 BE), les horaires de travail (55,4 p. 100 BE), les possibilités d'apprentissage en cours d'emploi (54,4 p. 100 BE), le revenu tiré du travail (52,8 p. 100 BE), la participation aux décisions touchant le milieu de travail (50,4 p. 100 BE), la correspondance entre le travail et le revenu (47 p. 100 BE), et les préoccupations que manifeste l'employeur envers ses travailleurs (44,4 p. 100 BE).

Certaines caractéristiques importantes du milieu de travail ont reçu des cotes *beaucoup moins positives* de la part des travailleurs du secteur fédéral, par exemple : la promesse d'un emploi assuré (40,8 p. 100 BE), les répercussions sur la vie familiale (35,3 p. 100 BE), les chances d'avancement (34,1 p. 100 BE), les avantages comme les services de garderie et les horaires flexibles (27 p. 100 BE), l'absence de stress (21,6 p. 100 BE) et les possibilités de mutation latérale (21,6 p. 100 BE).

Les répondants au sondage ont attribué des cotes négatives aux éléments qui, à leurs yeux, « entravaient » la qualité du travail. Même si la plupart des travailleurs sont satisfaits de la plupart des éléments de leur travail, une proportion importante des travailleurs sondés dans le secteur fédéral comme dans le secteur provincial, ***soit près de la moitié, ont indiqué que certains aspects de leur emploi principal entravait la qualité de leur travail, d'une façon ou d'une autre.***

Analyse : Ces derniers éléments (préoccupations au sujet du stress, de la sécurité familiale et de l'avenir) laissent penser qu'il y a lieu de s'en préoccuper pour deux raisons : premièrement, selon certains ouvrages de nature économique, la qualité du travail joue un rôle important dans la productivité, la rentabilité et la concurrence internationale en général, et a donc une incidence sur le bien-être économique national, (voir Betcherman et coll., *The Future of Work* de l'OCDE, ainsi que Families and Work Institute, 1998); deuxièmement, des auteurs de plus en plus nombreux affirment que les liens de causalité dans des domaines comme le stress, la vie familiale et le travail jouent dans les deux sens — en d'autres mots, qu'une vie familiale saine et des travailleurs en santé renforcent la productivité économique, et vice versa.

En outre, et c'est là une constatation intéressante, une comparaison des travailleurs du secteur fédéral avec les travailleurs du secteur provincial montre que dans presque chaque domaine, les travailleurs du secteur fédéral ont signalé une qualité de travail supérieure. Les travailleurs du secteur provincial ont signalé des tendances très semblables, mais ont donné en général des cotes légèrement plus faibles, sauf en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, de même que le stress dans le milieu de travail, auxquels ils ont attribué des cotes plus positives (on trouvera plus de détails à l'annexe B).

Cette tendance générale à signaler une qualité de travail plus élevée dans l'ensemble peut s'expliquer par la nature très différente des secteurs d'activité visés, des niveaux de rémunération plus élevés et une syndicalisation plus poussée dans des industries de premier plan du secteur fédéral. Dans l'ensemble, cependant, la similitude générale des tendances reflète des tendances plus vastes sur le plan de la qualité du travail au Canada, qui pourraient être des sources de préoccupation autant pour le gouvernement fédéral que pour les provinces et territoires.

Ce que pensent les travailleurs des entraves : Dans le cadre de cette exploration du MTE/de l'ENC et de la qualité du travail, nous avons demandé aux travailleurs quels facteurs entravaient concrètement la qualité du travail. Selon leurs réponses, les entraves les plus importantes à la qualité du travail sont les suivantes :

- *les exigences globales du travail* — les longues heures ont été citées comme une entrave à la qualité du travail par 25 p. 100 des travailleurs du secteur fédéral et 22 p. 100 des travailleurs du secteur provincial;

- *l'imprévisibilité des horaires de travail* — qui est jugée comme une entrave à la qualité du travail par 12 p.100 des travailleurs du secteur fédéral et 10 p. 100 des travailleurs du secteur provincial.

Ce que pensent les employeurs : Naturellement, les employeurs ont tendance à avoir une perspective plus positive du travail dans leur milieu de travail que les travailleurs. Les employeurs tentent habituellement de donner satisfaction à leurs travailleurs, de leur faire la meilleure « offre » possible, et s'enorgueillissent de leur lieu de travail. Certaines petites entreprises sont très fières de leur lieu de travail. Dans les grandes entreprises privées, les gestionnaires peuvent considérer, à juste titre, que la qualité du travail et la satisfaction des travailleurs sont des facteurs de rentabilité. Chez les employeurs du secteur public, par

exemple les sociétés d'État, un travail de bonne qualité est synonyme de bonnes relations publiques, de bonnes relations de travail et d'un bon « rapport de rendement » pour le gouvernement.

Même si les vues des employeurs ont tendance à être plus « optimistes », cela ne signifie pas qu'elles n'ont pas d'importance. Elles peuvent servir de confirmation; en outre, l'écart entre les perceptions des travailleurs et celles des employeurs peut, en soi, être un indicateur important du milieu de travail. En fait, selon notre analyse, l'évaluation que font les employeurs de la qualité du travail constitue une validation remarquable des résultats du sondage auprès des travailleurs :

- Les employeurs du secteur fédéral ont donné *les cotes les plus positives* à un grand nombre des facteurs qui avaient reçu des cotes positives de la part des travailleurs dans le même secteur; par exemple, l'absence de harcèlement sexuel (cote BE dans 91 p. 100 des cas), l'absence d'autres formes de harcèlement (84 p. 100 BE) et la productivité des travailleurs (68 p. 100 BE);

- Les employeurs du secteur fédéral ont donné les cotes *les moins positives* à des facteurs comme l'influence sur la vie familiale (41 p. 100 BE), les chances d'avancement (34 p. 100 BE), l'absence de stress dans le milieu de travail (30 p. 100 BE), les possibilités de mutation latérale (24 p. 100 BE) et les avantages sociaux adéquats comme les services de garderie (22 p. 100 BE).

Ces résultats sont presque identiques aux priorités déterminées par les travailleurs.

Analyse : La similitude de certaines réponses des employeurs et des travailleurs vient renforcer nos conclusions de deux façons; premièrement, elle en accroît la validité, en dépit de la nature exploratoire de nos sondages; deuxièmement, le fait que les employeurs se disent préoccupés au sujet de certains enjeux (le stress sur la vie familiale, la sécurité et l'avancement) laisse penser que les employeurs et les industries pourraient se mobiliser pour trouver des solutions à certains de ces problèmes.

Parmi ces problèmes, ce sont les longues heures de travail et l'imprévisibilité des horaires qui, aux yeux des travailleurs, représentent le principal obstacle à la qualité du travail. Nous reviendrons sur cette question dans notre analyse de l'apprentissage, de la vie familiale et d'autres enjeux.

5.5 Le MTE et l'acquisition continue du savoir

Cette section présente les résultats du sondage relativement à l'influence que le MTE/l'ENC exercent sur l'acquisition continue du savoir. Ce ne sont évidemment pas tous les travailleurs qui désirent s'instruire davantage (certains des répondants ayant indiqué qu'ils n'avaient aucun objectif en matière d'apprentissage), mais une proportion remarquablement élevée de travailleurs désirent continuer d'apprendre, particulièrement dans les cas où l'apprentissage peut avoir une incidence sur leurs compétences et leur revenu éventuel. Les principales questions que nous avons examinées à cet égard sont les

suivantes : quelles sont les répercussions du MTE/de l'ENC sur l'acquisition continue du savoir? Dans quelle mesure le travail est-il un obstacle à l'apprentissage?

En général, le sondage auprès des travailleurs a révélé des écarts considérables dans la façon dont les employeurs appuient la formation et l'éducation. On en voit une preuve, par exemple, dans la façon dont les travailleurs du secteur fédéral évaluent le soutien global de leur employeur à l'égard de l'apprentissage : moins de la moitié (49 p. 100) ont donné une cote de bonne à excellente à cet élément.

De nombreux *employeurs* du secteur fédéral ont signalé qu'ils *soutenaient fortement* l'éducation et la formation (p. ex., 66 p. 100 ont affirmé qu'ils offraient des modalités de travail de rechange pour faciliter l'apprentissage, 45 p. 100 aident les employés à payer les frais de scolarité, 36 p. 100 accordent du temps libre rémunéré aux employés qui suivent des cours). De nombreux *travailleurs* du secteur fédéral ont confirmé ces réponses des employeurs, indiquant que ceux-ci les aidaient à payer les frais de scolarité de leur formation ou de leurs études (40 p. 100 F, 24 p. 100 P). D'autres (23 p. 100 F, 12 p. 100 P) ont signalé que leurs employeurs accordaient du temps libre rémunéré pour la formation/les études; et d'autres encore (21 p. 100 F, 19 p. 100 P) ont affirmé que les employeurs leur permettaient de rajuster leurs horaires.

Ces réponses des travailleurs au sujet du soutien des employeurs à l'égard de la formation étaient conformes à celles des employeurs, mais dans des proportions un peu moindres. Cependant, il n'en demeure pas moins que de nombreux employeurs n'offrent aucun soutien de ce genre.

Parallèlement, les travailleurs du secteur fédéral ont signalé que de nombreux *facteurs liés à leur principal emploi entravent la réalisation de leurs objectifs en matière d'acquisition continue du savoir. Parmi les travailleurs qui ont des objectifs d'apprentissage, 60,8 p. 100 ont indiqué que leur principal emploi constituait un obstacle à des études régulières. De plus, 34 p. 100 ont répondu que leur principal emploi présentait des obstacles à l'autoapprentissage, 34 p. 100 parlaient d'obstacles à l'acquisition de compétences professionnelles à l'extérieur du travail, et 18,5 p. 100 ont mentionné que leur emploi principal représentait un obstacle à l'acquisition de compétences professionnelles en cours d'emploi.* Dans l'ensemble, la majorité de ces travailleurs (56,7 p. 100) ont affirmé que l'une ou l'autre caractéristique de leur emploi principal faisait obstacle à l'apprentissage et à l'éducation.

La nature de ces obstacles a également été précisée par les travailleurs du secteur fédéral; par ordre d'importance, on retrouvait les exigences globales du travail (de longues heures), signalées par 40,5 p. 100 des répondants comme étant un obstacle à l'apprentissage et aux études; des horaires incompatibles (25 p. 100); et l'imprévisibilité des horaires de travail (16,8 p. 100). En général, ces obstacles sont signalés dans des proportions légèrement plus élevées dans le secteur fédéral que dans le secteur provincial, ce qui témoigne sans aucun doute des répercussions des longues heures dans le secteur fédéral (qui sont plus importantes, comme on l'a vu plus tôt).

Analyse : Dans l'ensemble, ces résultats révèlent des tendances constantes aux fins de notre étude. L'apprentissage et la formation offrent des données sur la productivité, et les longues heures de travail ont été citées comme un facteur influençant à la fois la productivité et l'apprentissage. Comme on le verra dans une section ultérieure (section 5.9, « Quels aspects du travail devraient être changés? »), l'importance de ces phénomènes se reflète dans les vues des employeurs comme des travailleurs au sujet de la nécessité de la formation et de l'éducation.

5.6 Le MTE et le harcèlement dans le milieu de travail

Cette section présente les résultats du sondage sur les relations entre le MTE/ l'ENC et le harcèlement dans le milieu de travail. La question examinée est la suivante : quelles sont les répercussions du MTE et de l'ENC sur le harcèlement dans le milieu de travail?

Constatations : Dans l'ensemble, le harcèlement (sexuel ou autre) dans le milieu de travail n'est pas un problème répandu qui se répercute sur la qualité du travail dans les milieux de travail au Canada, ni dans le secteur fédéral, ni dans le secteur provincial. Ainsi, les résultats présentés dans la section 5.4 montrent que 87 p. 100 des travailleurs du secteur fédéral ont attribué une cote excellente à l'absence de harcèlement sexuel dans le milieu de travail et 77,9 p. 100 à l'absence d'autres formes de harcèlement. Cela ne veut pas dire que le harcèlement n'est pas un problème significatif, mais plutôt, comme on le voit ici, qu'il ne s'agit pas d'un problème répandu. De plus, il convient de préciser que notre étude ne comportait aucun mécanisme permettant de se pencher plus particulièrement sur le harcèlement; on y reviendra ci-dessous.

Notre étude a examiné comment les opinions des répondants au sujet du harcèlement dans le milieu de travail variaient en présence du phénomène du MTE. Dans l'ensemble, notre analyse montre que les préoccupations signalées par les travailleurs au sujet du harcèlement variaient selon le milieu de travail, et qu'il y avait une corrélation (avec un seuil de fiabilité de 95 p. 100) entre le MTE et les préoccupations au sujet du harcèlement (les préoccupations au sujet du harcèlement était corrélées à des facteurs précis comme les longues heures de travail, le travail par quart, les déplacements et l'absence de sécurité d'emploi).

Analyse : Les résultats de notre étude ne révèlent pas grand-chose sur la nature du problème du harcèlement. Cependant, comme on le verra plus tard dans cette section, les mesures adoptées par le gouvernement pour protéger les travailleurs du harcèlement demeurent une préoccupation importante des employés et, selon eux, il s'agit de questions au sujet desquelles le gouvernement devrait en faire plus. Ainsi, la question du harcèlement et la façon dont elle pourrait être étudiée à l'avenir dans le cadre d'une recherche plus appropriée sont reprises dans la section 11 de ce rapport.

5.7 Le MTE et la sécurité (d'emploi) des travailleurs

Les enjeux de la sécurité : Cette section présente les résultats du sondage sur les rapports entre le MTE et l'ENC et la sécurité d'emploi des travailleurs. Les principales questions

examinées sont les suivantes : dans quelle mesure les emplois des travailleurs sont-ils sûrs? Quelles sont les répercussions du MTE/de l'ENC sur le sentiment de sécurité des travailleurs?

Les questions de ce genre ont évidemment obsédé les Canadiens et les Canadiennes au cours des dix dernières années, qui ont été marquées par la réduction des effectifs, la restructuration industrielle et la concurrence internationale. Comme nous l'avons fait remarquer plus tôt dans notre évaluation de la qualité du travail, de nombreux travailleurs du secteur fédéral se demandent dans quelle mesure leur principal emploi offre des possibilités de carrière et des perspectives d'avenir. Ainsi, nous nous attendions à ce que les travailleurs soient nombreux à exprimer des sentiments d'insécurité face à leur travail.

Résultats : Dans l'ensemble, lorsque nous avons interrogé les travailleurs du secteur fédéral au sujet de leur sécurité d'emploi, leurs réponses nous ont donné à penser que la sécurité était une grande préoccupation :

- seulement 25 p. 100 ont affirmé que leur sécurité d'emploi était bonne;
- 22,8 p. 100 ont signalé qu'ils se sentaient moins sûrs de leur emploi que l'année précédente;
- par comparaison, seulement 7,5 p. 100 se sentaient plus sûrs;
- de nombreux travailleurs (20,9 p. 100) ont tout simplement répondu qu'ils « ne savaient pas » si leur emploi était sûr, et que cela « dépendait entièrement de l'économie et de l'employeur ».

Ces résultats sont généralement similaires dans le secteur fédéral et dans le secteur provincial, la différence la plus significative étant que les travailleurs étaient plus susceptibles de se sentir moins en sécurité dans le secteur fédéral.

Relation avec le MTE/l'ENC : Notre analyse de corrélation a révélé que la sécurité d'emploi n'est corrélée aux caractéristiques du MTE/de l'ENC que de façon modeste, bien que de façon significative. Dans le cas des emplois moins conventionnels (horaires inhabituels, et ainsi de suite), la sécurité est moindre (corrélation significative avec un seuil de probabilité de 0,05 p. 100).

5.8 Le MTE et la qualité de la vie familiale et personnelle

Les répercussions sur la vie familiale et personnelle représentaient une préoccupation de premier plan dans la liste initiale des questions d'évaluation. Ce thème a aussi été relevé souvent dans la documentation, de même qu'au cours des discussions que nous avons eues avec des informateurs clés de l'industrie et des milieux syndicaux. Il ne s'agit évidemment pas de problèmes abstraits ou théoriques, mais bien de problèmes concrets pour les employeurs comme pour les travailleurs. Leur réalité est illustrée par des cas

classiques, comme celui de l'employeur qui a besoin qu'un travailleur reste tard le soir, alors que celui-ci doit aller chercher son enfant à la garderie.

Comme on le verra plus loin, ces grands enjeux représentent de grandes préoccupations pour les travailleurs comme pour les employeurs, et on peut tirer d'importantes conclusions de leurs opinions à leur sujet. Les principales questions examinées sont les suivantes : quelle est la qualité de la vie personnelle et familiale des travailleurs canadiens? Quelles sont les répercussions du MTE et de l'ENC sur la vie personnelle et familiale des travailleurs?

Grands enjeux : Nous examinerons ci-dessous, comme nous l'avons fait dans les sections précédentes, les *indicateurs positifs* (les cas où les travailleurs considèrent que l'emploi principal apporte une contribution à la vie familiale et personnelle), ainsi que *les indicateurs négatifs* (les cas où le principal emploi est considéré comme *une entrave à la vie personnelle et familiale*). À l'origine, cette partie de la recherche était axée sur les politiques pro-famille, et donc sur les familles seulement. Cependant, nous avons élargi le concept de base pour englober la qualité de vie des personnes qui n'ont pas de famille — des caractéristiques plus générales comme la capacité de demeurer en santé, de passer du temps avec des amis, etc., qui s'appliquent autant aux célibataires qu'aux familles.

Résultats : Premièrement, il est intéressant d'envisager globalement les opinions des travailleurs du secteur fédéral au sujet du travail et de la vie familiale. En règle générale, il semble que les travailleurs se répartissent en plusieurs catégories à ce sujet. Aux yeux des travailleurs du secteur fédéral, certains aspects de leur emploi principal renforcent leur vie familiale, par exemple : avoir l'occasion de téléphoner à leurs enfants pendant la journée (59,5 p. 100 ont indiqué que « leur principal emploi contribuait » [PEC] à leur vie familiale de cette façon), gagner un revenu adéquat pour bien faire vivre leur famille (54,6 p. 100 [PEC]) et occuper un emploi leur permettant d'assurer l'avenir financier de leur famille (47 p. 100 [PEC]). Pour la plupart des facteurs, les répondants n'ont attribué qu'une cote moyenne lorsqu'il s'agissait de déterminer s'ils contribuaient à renforcer la vie familiale (p. ex., des facteurs comme la capacité de passer du temps avec le conjoint ou les enfants, ou de s'occuper d'un parent). En fait, seulement 40 p. 100 des travailleurs du secteur fédéral ont donné une cote de bonne à excellente à leur employeur en ce qui concerne les politiques et l'importance accordée à la vie familiale et personnelle des employés.

La majorité des travailleurs du secteur fédéral (54 p. 100) ont indiqué que l'un ou l'autre des éléments de leur travail entravait la qualité de leur vie familiale et personnelle, ce qui reflète leurs opinions assez tièdes quant à l'influence des emplois sur la vie familiale. Ces éléments se rapprochent des obstacles que les travailleurs ont cités en ce qui concerne l'apprentissage :

- 31 p. 100 des travailleurs du secteur fédéral ont signalé que *les exigences globales du travail* (longues heures) représentent l'obstacle le plus fréquent à la qualité de la vie familiale;

- 19 p. 100 des travailleurs du secteur fédéral ont signalé que *certaines caractéristiques particulières de leurs horaires* (jours et heures) entraient en conflit avec leurs responsabilités familiales;

- 17 p. 100 des travailleurs du secteur fédéral ont signalé que *le manque de prévisibilité* des horaires de travail était un problème important qui influençait la qualité de leur vie familiale;

- 10 p. 100 ont signalé que leur emploi ne leur donnait pas un *revenu* suffisant pour bien faire vivre leur famille; 10 p. 100 ont signalé que leur travail ne leur donnait pas de temps pour s'occuper des obligations familiales, notamment pour rencontrer les enseignants; et 6 p. 100 ont mentionné qu'ils avaient de la difficulté à répondre aux besoins d'enfants ou de parents malades.

Quel est le facteur qui a le plus d'influence? Pour examiner cette question dans une autre perspective, nous avons envisagé les répercussions de diverses caractéristiques du MTE/de l'ENC sur la vie familiale, notamment le travail à temps partiel par rapport au travail à temps plein, le travail indépendant, le travail à domicile, les longues heures, le travail par quart, les déplacements pour le travail et le manque de sécurité d'emploi en général. Cette analyse préparatoire reposait sur des corrélations estimatives (le r de Pearson) des principaux indicateurs clés de ces facteurs.

Dans l'ensemble, l'analyse indique que les longues heures avaient de plus grandes répercussions négatives sur la qualité de la vie familiale (r = -0,27, résultat significatif à plus que p = 0,01 [résultat significatif 95 fois sur 100]). Les facteurs plus généraux, comme le travail à temps partiel et le travail indépendant, n'avaient pas de répercussions significatives évidentes sur la vie familiale, sans doute parce que de telles conditions de travail s'adaptent peut-être mieux à certaines situations familiales (p. ex., le travail à la maison facilite l'éducation des enfants, les autres conditions de travail étant égales). En d'autres mots, certains emplois indépendants ont peut-être des effets positifs sur la vie familiale, tandis que d'autres ont des effets négatifs ou des effets nuls.

Les vues des employeurs : Il n'est pas surprenant de constater que les employeurs du secteur fédéral étaient moins susceptibles que les travailleurs de considérer que le travail constituait une entrave à la vie familiale de leurs employés. Ce manque de sensibilisation s'explique vraisemblablement par divers facteurs. Premièrement, comme on l'a vu plus tôt, les employeurs ont peut-être des opinions positives injustifiées quant aux répercussions de leurs politiques sur leurs travailleurs.

De plus, les travailleurs ne révèlent peut-être pas leurs problèmes familiaux à leurs employeurs pour diverses raisons. Quoi qu'il en soit, l'examen des vues des employeurs au sujet de l'influence du travail sur la vie familiale et personnelle fait ressortir des facteurs semblables. En général, cependant, les pourcentages d'employeurs qui signalent

être au courant de ces problèmes sont beaucoup plus limités[22]. Les employeurs ont cependant parlé de cas inverses — c'est-à-dire de cas où la vie familiale nuisait au travail. C'est là bien sûr le contraire du problème que nous nous proposions d'examiner.

Dans l'ensemble, une minorité importante d'employeurs du secteur fédéral (41 p. 100) ont signalé qu'ils étaient au courant de situations où certains besoins familiaux avaient nui au travail de leurs employés. Les employeurs se montrent très intéressés à régler ce genre de problème, mais très peu d'entre eux (3,5 p. 100) ont signalé que la vie familiale avait fait l'objet d'études internes (sondages auprès des employés), et qu'ils avaient adopté des pratiques pour favoriser la vie familiale[23].

En outre, il est évident que de nombreux employeurs offrent des avantages sociaux ou des conditions de travail connexes, par exemple un congé payé pour les situations d'urgence concernant les enfants (40 p. 100 des travailleurs du secteur fédéral ont dit pouvoir se prévaloir d'un tel congé), un congé payé pour prendre soin de parents âgés (31 p. 100 des travailleurs du secteur fédéral) et un congé sans solde pour des situations d'urgence concernant les enfants (25,6 p. 100) et les parents âgés (21 p. 100).

Comparaisons avec le secteur provincial : Selon les résultats du sondage, dans l'ensemble, les employeurs ont reçu des cotes plus élevées à cet égard dans le secteur fédéral que dans le secteur provincial, mais les travailleurs de tous les secteurs semblent avoir fait l'expérience de conflits entre le travail et la vie familiale. Par exemple, les travailleurs du secteur fédéral étaient beaucoup plus susceptibles de signaler que les exigences globales du travail (les longues heures) représentaient un problème pour la vie familiale (31 p. 100) que les travailleurs du secteur provincial (23 p. 100). Mais les travailleurs du secteur fédéral ont attribué des cotes plus positives aux répercussions financières du travail sur leur famille (seulement 15 p. 100 ont signalé des répercussions négatives) que les travailleurs du secteur provincial (dont 34 p. 100 ont signalé des répercussions négatives).

Ces résultats laissent penser qu'un grand nombre de problèmes reliés au travail et à la vie familiale sont très répandus dans le secteur fédéral comme dans le secteur provincial. En ce qui concerne les pratiques des employeurs pour favoriser la vie familiale — par exemple, des congés familiaux payés — elles étaient beaucoup plus fréquentes, selon le sondage auprès des travailleurs, dans le secteur fédéral.

---

22 Par exemple, 19 p. 100 des employeurs du secteur fédéral ont signalé que le travail nuisait à la capacité des travailleurs de consacrer du temps à leur conjoint/partenaire, tandis que 27 p. 100 des travailleurs ont signalé ce problème. Des écarts semblables s'observent dans tous les domaines. Cela ne s'explique pas nécessairement par un manque de perception ou d'empathie de la part de l'employeur, mais tout simplement par le fait que, pour diverses raisons, les employés ne se plaignent pas de tels problèmes à leurs employeurs (on trouvera plus de détails à l'annexe B).

23 C'est là une constatation intéressante, compte tenu des initiatives prises dans certains secteurs de compétence, notamment l'Australie, pour promouvoir la recherche chez les employeurs afin de favoriser les milieux de travail pro-famille.

Par exemple, même si 40 p. 100 des travailleurs du secteur fédéral ont signalé qu'ils peuvent se prévaloir d'un congé familial payé pour des situations d'urgence concernant leurs enfants, seulement 21 p. 100 des travailleurs dans le secteur provincial ont signalé avoir de telles conditions de travail.

Analyse : Quatre éléments intéressants ressortent de ces résultats. Premièrement, il est clair que des normes du travail qui régiraient certaines conditions de travail associés au MTE pourraient avoir des répercussions positives sur la qualité de la vie familiale et personnelle. De telles répercussions positives pourraient être avantageuses pour la société dans son ensemble, car il est vraisemblable qu'une amélioration de la qualité de vie influencerait à son tour la qualité du travail et la productivité économique. ***C'est pourquoi nous soutenons que les normes du travail peuvent améliorer la qualité de la vie familiale et personnelle et que la société canadienne en profiterait.***

Deuxièmement, l'existence de certains avantages sociaux, comme les congés familiaux, qui sont assez répandus dans le secteur fédéral[24], témoigne du fait qu'il serait assez facile d'intégrer de telles dispositions comme normes minimales du travail lorsqu'elles sont jugées souhaitables; en d'autres mots, comme de telles pratiques sont assez répandues, il peut sembler raisonnable de les considérer comme des normes courantes.

Troisièmement, les corrélations que nous avons relevées tout au long de notre analyse montrent clairement qu'une condition de travail stressante peut être contrebalancée par une autre. En d'autres mots, il conviendrait peut-être, à l'occasion, de « regrouper » les normes du travail selon les circonstances. On en voit une illustration dans les situations où les employés accomplissent de longues journées de travail pour profiter de semaines réduites. Cependant, la formule du regroupement pourrait compliquer l'établissement de normes du travail connexes, puisque les règles permettant de déterminer les combinaisons efficaces seraient peut-être assez rares. Il pourrait y avoir des exceptions dans les milieux syndiqués, où les syndicats seraient peut-être en mesure de regrouper des conditions de travail, de façon à ce qu'une condition négative soit contrebalancée par une condition positive revêtant de l'intérêt aux yeux des travailleurs. Abstraction faite des préoccupations en matière de santé et de sécurité, on peut envisager des situations où, par exemple, de longues heures de travail effectués à une certaine période de l'année pourraient être échangées contre des congés plus longs à un autre moment et ainsi de suite; ou une situation en vertu de laquelle, du moins en théorie, les normes du travail pourraient être considérées autant du point de vue de leur nature individuelle que du point de vue de leurs possibilités de regroupement.

Quatrièmement, le fait que les employeurs soient sensibilisés à certains de ces problèmes indique qu'il y a moyen d'apporter des changements. De plus, comme nous le verrons dans la prochaine section, un grand nombre des préoccupations considérées comme des problèmes prioritaires pour les travailleurs et, jusqu'à un certain point, pour les

24 Par exemple, 40 p. 100 des travailleurs du secteur fédéral ont parlé de congés payés pour les situations d'urgence concernant leurs enfants, et 26 p. 100 peuvent demander un congé sans solde en cas d'urgence concernant leurs enfants.

employeurs, se traduisent par des opinions très nettes quant aux initiatives que les employeurs et le gouvernement devraient entreprendre pour apporter des changements dans les milieux de travail au Canada.

5.9 Quels aspects du travail devraient être changés?

Pour replacer dans un certain contexte les changements à envisager dans le MTE et l'ENC, nous avons demandé aux travailleurs et aux employeurs ce qui, à leurs yeux, devrait être changé dans le milieu de travail. Nos deux principales questions étaient les suivantes : quels changements devraient être apportés en priorité? Qui devrait s'occuper de faire quelque chose au sujet des milieux de travail en transition? Pour répondre à ces questions, nous avons demandé l'opinion des travailleurs au sujet de ce que les employeurs et le gouvernement devraient changer.

Ce que les travailleurs aimeraient changer au sujet du travail : Les travailleurs avaient plusieurs idées importantes au sujet de ce que les employeurs devraient changer dans leur milieu de travail. Parmi les changements cités le plus souvent par les travailleurs se trouvent les suivants : la formation professionnelle (63 p. 100 des travailleurs), plus d'horaires flexibles (62 p. 100) et des congés compensatoires en rémunération du temps supplémentaire (61 p. 100)[25]. Ces priorités ainsi que d'autres sont ressorties davantage lors d'une évaluation plus détaillée portant sur ce que les employeurs et/ou le gouvernement devraient faire pour mettre ces changements en œuvre.

Plus précisément, lorsqu'on a demandé aux travailleurs du secteur fédéral quels changements étaient *les plus importants à leurs yeux* (ils devaient préciser les trois changements les plus importants) — la somme des pourcentages ne correspond pas à 100 p. 100 — bon nombre de travailleurs favorisaient largement les changements qui suivent[26]. Veuillez consulter les tableaux 1.9 à 1.11, à l'annexe B, pour obtenir plus de détails à ce sujet.

Au cours de l'évaluation des trois changements que les travailleurs considéraient comme les plus importants, l'amélioration des dispositions relatives à la sécurité d'emploi venait au premier rang (22 p. 100 des travailleurs ont dit que c'était le changement qui serait le plus important à leurs yeux); venaient ensuite :

- des congés d'études payés (21 p. 100);
- des congés payés pour urgences familiales (19 p. 100);

---

25 Ces données reflètent l'opinion des travailleurs du secteur fédéral, à savoir ce que les « employeurs devraient faire, selon eux, pour améliorer la qualité du travail ».

26 Les chiffres entre parenthèses sont les pourcentages des répondants qui ont indiqué ce choix parmi leurs trois grandes priorités. Ces pourcentages sont différents des pourcentages des répondants qui sont en faveur de changements de cette nature en général. Par exemple, 17 p. 100 des travailleurs du secteur fédéral ont indiqué que les « congés en compensation des heures supplémentaires » étaient une grande priorité, tandis que 61 p. 100 pensaient qu'en général, c'était un changement que les employeurs devraient envisager. On trouvera plus de détails à l'annexe B.

- davantage de formation professionnelle (18 p. 100);
- le droit à des congés en compensation des heures supplémentaires (17 p. 100);
- un meilleur accès aux horaires flexibles (14 p. 100);
- l'assurance que les avantages sociaux peuvent être transférés (13 p. 100);
- l'amélioration de la santé et de la sécurité dans le milieu de travail (12 p. 100 ont jugé que c'était le changement le plus important).

Les travailleurs ont exprimé des préoccupations assez semblables au sujet des genres de *changement que le gouvernement devrait exiger des employeurs*, à quelques différences près qui reflètent l'idée qu'ils se font du rôle du gouvernement. Plus précisément, ils ont donné les réponses suivantes, par ordre de priorité :

- l'amélioration des dispositions relatives à la sécurité d'emploi des travailleurs (p. ex., indemnité de cessation d'emploi; 20 p. 100 des répondants ont dit que c'était le changement le plus important);
- de l'aide pour les employés qui ont besoin de services de garde d'enfants (15 p. 100);
- des congés d'études payés (15 p. 100);
- l'amélioration de la santé et de la sécurité dans le milieu de travail (15 p. 100);
- les congés payés pour urgences familiales (14 p. 100);
- davantage de formation professionnelle (13 p. 100);
- l'assurance que les avantages sociaux des employés peuvent être transférés à un nouvel emploi ou à un travail indépendant (13 p. 100);
- le droit de prendre congé en compensation des heures supplémentaires (12 p. 100);
- l'amélioration des mesures de protection contre le harcèlement (11 p. 100 ont jugé que c'était le changement le plus important).

Ces opinions démontrent également qu'aux yeux des travailleurs, différents genres de changement relèvent soit des employeurs, soit du gouvernement. Ainsi, lorsqu'on leur a demandé quelles devraient être les priorités pour le gouvernement dans l'ensemble, des éléments comme les services de garderie et la santé et la sécurité ont été cités, mais également des éléments comme l'amélioration des mesures de protection contre le harcèlement. Par comparaison, les travailleurs étaient plus susceptibles de penser que les *employeurs* devraient en faire plus au sujet des enjeux comme les congés compensatoires en rémunération des heures supplémentaires, le partage d'emploi, le travail à domicile, les horaires flexibles, et ainsi de suite.

Ce que les employeurs aimeraient changer au sujet du travail : Il est intéressant de constater que les employeurs du secteur fédéral ont exprimé des préoccupations semblables; la seule différence étant qu'une minorité non négligeable (environ 30 p. 100) d'employeurs estiment que leur milieu de travail n'a besoin *d'aucun* changement, et que le gouvernement n'a pas besoin d'intervenir relativement à ces questions.

Malgré tout, plusieurs employeurs favorisaient les importants changements qui semblent s'imposer dans les milieux de travail canadiens, bon nombre de ces changements étant également souhaités par les travailleurs. Par exemple, tout comme les travailleurs, une majorité d'employeurs (58 p. 100) sont d'avis que les congés compensatoires en rémunération des heures supplémentaires représentent un changement à envisager dans le milieu de travail, de même qu'une formation professionnelle accrue (54 p. 100). Certains autres changements ont également remporté la faveur d'une minorité non négligeable d'employeurs (25 p. 100 et plus), notamment : l'amélioration de la santé et de la sécurité; un meilleur accès au partage d'emploi et aux horaires flexibles; l'autorisation de prendre des congés payés et sans solde pour les urgences familiales; la possibilité de travailler davantage à domicile; un meilleur préavis donné aux travailleurs au sujet des changements d'horaires; l'autorisation de prendre des congés payés et sans solde pour le perfectionnement des études; les services de counselling; la capacité de transférer les avantages, la réduction du harcèlement sexuel ou de toute autre forme de harcèlement, de meilleures dispositions pour assurer la sécurité d'emploi et l'amélioration des services de garde pour enfants[27].

Lorsqu'on leur demandé quels étaient, d'après eux, les *trois changements les plus importants à apporter à leur milieu de travail*, les employeurs ont accordé la priorité aux éléments suivants (la somme des pourcentages ne correspond pas à 100 p. 100)[28].

Le droit de prendre des congés en compensation des heures supplémentaires a été classé au premier rang (16 p. 100); venaient ensuite :

- davantage de formation professionnelle (15 p. 100);
- un meilleur accès aux horaires flexibles (14 p. 100);
- davantage de possibilités pour les employés qui veulent travailler à la maison (12 p. 100);
- davantage d'emplois partagés (11 p. 100);

---

27 Ces données reflètent l'opinion des employeurs du secteur fédéral, à savoir quelles pratiques, selon eux, « devraient être encouragées davantage dans les milieux de travail canadiens ».

28 Les chiffres entre parenthèses sont les pourcentages des répondants qui ont indiqué ce choix parmi leurs trois grandes priorités. Ces pourcentages diffèrent des pourcentages des répondants qui favorisent des changements de cette nature en général.

- l'amélioration de la santé et de la sécurité dans le milieu de travail (10 p. 100);

- des congés d'études payés (8 p. 100).

Encore une fois, les employeurs ont exprimé des préoccupations assez semblables au sujet des genres de changement que le *gouvernement* devrait envisager en priorité, avec certaines différences toutefois (comme dans le cas des travailleurs) reflétant l'idée qu'ils se font du rôle du gouvernement. Plus précisément, les employeurs du secteur fédéral ont choisi les éléments suivants en ordre de priorité :

- encourager les employeurs à offrir de la formation professionnelle (14 p. 100);

- plus d'aide pour les services de garde d'enfants (13 p. 100);

- amélioration de la santé et de la sécurité au travail (11 p. 100);

- le droit de prendre des congés compensatoires en rémunération des heures supplémentaires (11 p. 100);

- l'assurance que les avantages sociaux des employés peuvent être transférés à un nouvel emploi ou à un travail indépendant (9 p. 100);

- des normes de travail pour protéger les travailleurs indépendants (8 p. 100);

- des congés d'études payés (8 p. 100).

Analyse : L'un des résultats les plus intéressants de cette analyse concerne la fréquence très élevée du temps supplémentaire et les façons d'y remédier. On se souviendra que *deux solutions* ont été proposés à la fois aux travailleurs et aux employeurs — « le droit à des congés compensatoires en rémunération du temps supplémentaire » et « le droit de refuser de faire du temps supplémentaire ». Dans l'ensemble, les employeurs étaient d'avis que « les congés compensatoires » représentaient une mesure très souhaitable, comme on l'a vu plus tôt, mais ils n'avaient pas accueilli très favorablement la possibilité de « refuser de faire du temps supplémentaire ». Quant aux travailleurs, ils considéraient que les « congés compensatoires » étaient une mesure souhaitable au même titre que « le droit de refuser de faire du temps supplémentaire » (la même cote ayant été attribuée à ces deux options, comme changements à effectuer dans le milieu de travail). Toutefois, lorsqu'on leur a demandé d'évaluer « les changements les plus importants », seuls « les congés compensatoires » se sont retrouvés au premier rang des priorités des travailleurs. Cette constatation porte à croire que, du point de vue des travailleurs, l'une ou l'autre de ces mesures pourrait représenter une solution de rechange acceptable, mais que « les congés compensatoires » étaient la façon la plus pratique ou la plus souhaitable de remédier au problème.

5.10 Recherches et meilleures pratiques de la part des employeurs

Notre sondage auprès des employeurs a révélé qu'un très petit nombre d'employeurs sont en réalité très actifs dans leur recherche de nouvelles solutions et d'améliorations pour régler les problèmes du travail, de l'apprentissage et de la vie familiale. Par exemple :

- environ 12 p. 100 des employeurs du secteur fédéral ont indiqué qu'ils appliquaient certaines « pratiques exemplaires » pour favoriser la vie familiale et l'acquisition continue du savoir;

- environ 4 p. 100 des employeurs du secteur fédéral ont indiqué qu'ils avaient réalisé ou qu'ils étaient intéressés à réaliser des études sur le milieu de travail (42 p. 100) pour mieux comprendre la qualité du travail ainsi que la relation entre le travail, l'acquisition continue du savoir et la vie familiale.

Comme un grand nombre d'employeurs qui s'intéressaient à de telles pratiques étaient de grands employeurs — des leaders dans leurs secteurs respectifs — les possibilités d'améliorer les conditions de travail par le biais de partenariats avec ces employeurs, et l'exemple qu'ils représentent pour les autres, nous ont paru importants.

5.11 Conclusions et répercussions

L'état actuel du MTE : Les sondages auprès des employeurs et des travailleurs font ressortir d'importantes orientations qui rejoignent les résultats de nos entrevues auprès des intervenants du monde des affaires et des milieux syndicaux (section 4). Voici les conclusions les plus importantes qu'on peut en tirer :

- les résultats laissent penser que le MTE joue un rôle important dans les secteurs sous réglementation fédérale, et que les longues heures de travail en sont l'aspect le plus significatif;

- on a constaté que le phénomène du MTE s'accroît dans le secteur fédéral;

- on a constaté que le phénomène du MTE influence l'emploi de diverses façons, *tant* dans le secteur fédéral que dans le secteur provincial.

Des effets négatifs importants du MTE ont été mentionnés, particulièrement par les travailleurs, notamment :

- une réduction de la qualité du travail;

- une réduction des possibilités d'apprentissage;

- des niveaux plus élevés d'insécurité et de harcèlement;

- une réduction de la qualité de la vie familiale.

Même si les répondants ont cité un certain nombre de facteurs du MTE qui ont des répercussions sur ces aspects importants du travail et de la vie, ce sont les longues heures de travail et d'autres problèmes liés aux horaires de travail qui, à leurs yeux, sont les facteurs négatifs les plus importants.

Certains changements importants qui pourraient être apportés ont été mentionnés, autant par les employeurs que par les travailleurs, ce qui laisse penser qu'ils susciteraient l'appui général. Parmi les changements jugés souhaitables par les employeurs et les travailleurs (bien que ces derniers y soient davantage favorables), on retrouve les suivants :

- donner aux travailleurs le droit de prendre congé en compensation des heures supplémentaires (pour contribuer à réduire la fréquence des heures supplémentaires);
- un meilleur accès aux horaires flexibles;
- encourager les employeurs à offrir de la formation professionnelle;
- plus d'aide au chapitre des services de garde d'enfants;
- l'amélioration de la santé et de la sécurité dans le milieu du travail;
- l'assurance que les avantages sociaux des employés peuvent être transférés à un nouvel emploi ou à un travail indépendant;
- des congés d'études payés.

Par ailleurs, d'autres préoccupations ont été citées par les employeurs et les travailleurs, mais comme aucune indication claire n'a été donnée sur la façon dont ces problèmes devraient être réglés, ils nécessiteront peut-être une étude plus poussée (de même qu'un important facteur — le harcèlement — qui n'a pas pu être examiné pleinement, compte tenu de la méthode d'évaluation que nous avions retenue). Voici certaines des préoccupations sur lesquelles il conviendrait peut-être de se pencher davantage :

- examiner les possibilités de « regrouper » certaines normes du travail (comme on l'a vu dans la section 5.8);
- examiner les problèmes liés au harcèlement par le biais d'une étude plus approfondie relativement aux personnes qui déposent les plaintes pour harcèlement;
- examiner les moyens éventuels d'élaborer de nouvelles initiatives en matière de normes du travail au moyen d'enquêtes auprès de groupes de discussion et d'études Delphi menées auprès d'intervenants et des groupes représentatifs d'employeurs et de travailleurs.

Comme nous le verrons dans les sections 10 et 11, sur lesquelles notre rapport se termine, on peut envisager diverses approches pour intégrer ces initiatives éventuelles. Toutefois,

nous verrons d'abord d'autres volets sur lesquels portait notre évaluation, notamment les études complémentaires que nous avons réalisées sur la situation dans d'autres pays, les Premières nations, la santé et la sécurité au travail, de même que l'exécution et la conformité.

Citations choisies parmi nos entrevues internationales

« L'an dernier, [la Commission européenne] a organisé un sommet sur le travail; l'acquisition continue du savoir y a été discutée... Pour la première fois, les États membres doivent soumettre des rapports à la Commission, qui les évaluera. Cela exerce des pressions sur les États membres qui devront agir. À notre avis, la seule façon dont le modèle européen peut survivre consiste à investir fortement dans l'acquisition continue du savoir. »
(Informateur clé, droit du travail et relations industrielles, Union européenne, Bruxelles, Belgique)

« Les groupes d'employeurs demandent que soient éliminés certains des aspects les plus encombrants de la législation proposée [sur les normes du travail]... Ils veulent une certaine flexibilité au chapitre des heures de travail — par exemple, 48 heures par semaine réparties sur une période de quatre mois, et la possibilité, pour les employés, d'accepter volontairement de travailler plus de 48 heures par semaine (la demande étant documentée, évidemment) — à condition que l'employé ne puisse être pénalisé (congédiement ou refus de promotion) s'il refuse de travailler plus longtemps. »
(Informateur clé, Department of Trade and Industry, Londres, Angleterre)

« On retrouve dans la ville de New York des conditions généralement caractéristiques du Tiers Monde, car la population des immigrants illégaux se prête aux abus. Le Canada devrait prendre garde que cela ne se produise dans le secteur du vêtement et dans le cas du louage de services des employés. »
(Représentant officiel du gouvernement de l'État de New York)

« Notre gouvernement a adopté une loi pour limiter la semaine de travail à 35 heures d'ici l'an 2000 ou 2002, selon la taille de l'entreprise. L'un de ses objectifs est de réduire le taux élevé du chômage en France. (À l'heure actuelle, la semaine de travail est de 46 à 48 heures maximum. Le cadre est établi par la loi, mais il peut être adapté pour répondre à certains besoins ou à certaines exigences par le biais des négociations collectives... Le président de l'association nationale des employeurs s'oppose à la nouvelle loi. » (Informateur clé, ministère du Travail, Paris, France)

« Quelle que soit leur validité, les arguments en faveur d'une harmonisation des normes du travail menée au nom de la compétitivité et des droits de l'homme reçoivent un appui considérable aux États-Unis et dans d'autres pays développés, comme en témoignent différents accords récents par lesquels des entreprises s'engagent à améliorer les normes du travail de leurs activités à l'étranger. »
(Stephen S. Golub, A-t-on besoin de normes du travail internationales pour empêcher le dumping social? Finances et développement, FMI, décembre 1997, p. 23)

« L'emploi non conventionnel est de plus en plus courant en Illinois, où il cause d'importants problèmes de chevauchement entre le gouvernement fédéral et l'état[29]. Les défis réglementaires que pose le MTE sont les mêmes que ceux que l'on observe au Canada — entrepreneurs dépendants et entrepreneurs indépendants, santé et sécurité au travail, et salaire minimum.
(Un représentant officiel du gouvernement de l'état de l'Illinois)

29 Il convient toutefois de préciser qu'aux États-Unis, les secteurs de compétence du gouvernement fédéral et des États se chevauchent souvent. Dans ce cas, c'est généralement la réglementation la plus stricte qui s'applique, ce qui est probablement à l'avantage du travailleur.

6. *Les aspects internationaux des normes du travail*

6.1 Approche générale retenue pour notre examen international

Méthode : Cette partie de notre rapport porte sur l'évolution des normes du travail et du MTE dans différents pays. Nous avons tiré notre information de deux sources principales — une revue de la documentation sur la question et une série d'entretiens téléphoniques avec des experts en Europe et aux États-Unis. Dans le cadre de nos entrevues au Canada avec des représentants gouvernementaux des normes du travail, nous avons également abordé certaines questions et tendances internationales qui pourraient servir de modèle ou nous permettre de tirer certaines leçons relativement à la partie III. À cet égard, nous avons profité des observations des représentants de l'ACALO; certains représentants syndicaux et employeurs nous ont également offert des points de vue intéressants.

Les remarques et les observations qui suivent proviennent de diverses sources — des discussions avec neuf experts internationaux bien informés dans le domaine des normes du travail, des discussions avec 24 de leurs homologues canadiens (notamment des membres de l'ACALO et des représentants d'entreprises et de syndicats canadiens ayant manifesté de l'intérêt et démontré leurs connaissances), de même qu'un examen distinct de la documentation (la bibliographie internationale se trouve à l'annexe A).

Le volet international de notre étude a été conçu pour nous permettre d'examiner les régimes des normes du travail qui sont en vigueur dans divers états membres de la Communauté européenne et d'autres pays, aux États-Unis (au niveau fédéral et dans certains états) et dans les provinces et territoires du Canada sélectionnés. Cette section reprend à peu près les mêmes thèmes que ceux qui ont été abordés dans nos entrevues auprès d'informateurs clés du Canada de même que dans les questions des sondages (c.à-d. le MTE et divers domaines prioritaires — la qualité de la vie familiale, l'acquisition continue du savoir, le harcèlement, la sécurité ainsi que la qualité de la vie professionnelle). Nous verrons également comment d'autres secteurs de compétence traitent des problèmes de l'application et de l'exécution des normes du travail.

Il faut cependant apporter une précision importante pour notre analyse. Il ne fait aucun doute que la culture du travail et le contexte des politiques stratégiques ne sont pas les mêmes en Europe qu'au Canada et aux États-Unis. Les marchés du travail du Canada et des États-Unis sont beaucoup plus flexibles que les marchés du travail de l'Europe continentale. De plus, l'application et l'exécution des normes du travail sont très différentes au Canada (et sous certains aspects, beaucoup moins strictes) et en Europe continentale. Par ailleurs, des avantages sociaux généreux sont plus répandus en Europe, ce qui s'explique à la fois par les normes et la réglementation, et également par une plus forte syndicalisation. En fait, on affirme souvent que le chômage systématiquement plus élevé que connaît l'Europe par rapport aux États-Unis est attribuable à des différences

significatives dans les avantages sociaux et les normes du travail, selon l'hypothèse voulant que les entreprises hésitent beaucoup plus à créer des emplois permanents lorsque les coûts en sont tellement plus élevés. Par exemple, lorsqu'un employé permanent est congédié en Espagne, il peut avoir droit à une indemnité de cessation d'emploi représentant 45 jours de paye pour chaque année de travail. Par conséquent, il y a très peu de nouveaux emplois permanents créés en Espagne. (Voir *Federal Reserve Bank Of Philadelphia Business Review*, mai-juin 1998,) page 28.

Aperçu : Cette section donne un aperçu général de la façon dont certaines questions cruciales sont abordées dans diverses réglementations des normes du travail. À ce titre, elle analyse certaines réformes qui ont été apportées récemment dans d'autres pays; l'importance du MTE; la façon dont sont traités l'emploi à temps plein et à temps partiel, les travailleurs à domicile et les politiques pro-famille; ainsi que certaines idées en matière d'application et d'exécution qui pourraient être pertinentes pour le *Code*.

Les conclusions qu'on peut en tirer sont très constantes — en général, toutes les sources d'information ont donné une image uniforme de l'évolution des normes du travail à l'étranger (particulièrement en Europe et aux États-Unis), de même que des défis qui se posent dans ce domaine. On peut également s'en inspirer pour trouver des idées sur la façon d'aborder les enjeux du MTE et de l'ENC au Canada, comme on le verra ci-dessous.

Le lecteur constatera sans aucun doute qu'un grand nombre des idées et des propositions visant à élargir la portée du *Code* ou à lui donner de l'expansion pour qu'il couvre mieux l'ENC et le MTE ont été mises à l'essai en Europe ou sont en train d'y faire leur apparition.

La section 6.2 qui suit donne d'abord, à titre indicatif, un aperçu des conclusions relatives à des changements récents qui ont été apportés aux normes du travail dans certains secteurs de compétence. On trouvera, à l'annexe C.4, d'autres détails sur les régimes des normes du travail qui ont vu le jour dans divers autres pays.

6.2 Les récentes réformes à l'étranger

Parmi les pays étrangers examinés dans le cadre de notre étude, plusieurs ont récemment apporté des réformes à leurs programmes de normes du travail. Ce fut le cas de l'Australie, de la Suède et de la Communauté européenne. Ces réformes démontrent l'importance que le dossier des normes du travail occupe dans le programme stratégique de ces pays, puisque la réglementation du travail est considérée comme un élément important du cadre réglementaire qui influence la concurrence des entreprises. Cette section présente un résumé des principaux objectifs stratégiques qui ont amené les pays examinés à modifier leur législation du travail.

Australie : En Australie, la législation des relations industrielles a subi d'importantes modifications en 1996. L'un des aspects importants de cette réforme a été la simplification du système des sentences arbitrales (des décisions administratives rendues par l'organisme des normes du travail), qui était jugé indûment complexe et lourd pour les

entreprises. Voici comment les publications gouvernementales officielles décrivent les objectifs de cette réforme :

- confier la responsabilité des relations industrielles et de la conclusion d'ententes aux employeurs et aux travailleurs au niveau de l'entreprise et du milieu de travail;
- centrer le rôle du système des sentences arbitrales de façon à ce qu'il constitue un filet de sécurité en offrant des conditions de travail et des salaires minimums justes et applicables;
- garantir la liberté d'association;
- éviter la discrimination;
- aider les employés à établir un équilibre efficace entre leurs responsabilités professionnelles et leurs responsabilités familiales;
- aider l'Australie à concrétiser ses obligations internationales en matière de normes du travail.

Cette réforme comportait divers changements importants dans le domaine des normes du travail, particulièrement en ce qui concerne le système des sentences arbitrales.

Suède : La même année, la Suède a également adopté divers changements ayant pour objet de moderniser sa réglementation des normes du travail. La flexibilité semble avoir été le principal objectif de la réforme, puisque le système suédois imposait traditionnellement une réglementation du travail très stricte, particulièrement en ce qui a trait à l'embauche des travailleurs temporaires. Voici les quatre objectifs qui sous-tendent la nouvelle législation, selon le gouvernement :

- la nécessité de s'attaquer au chômage et de concrétiser l'objectif du gouvernement qui consiste à réduire de moitié le nombre de chômeurs inscrits;
- la nécessité d'adapter la législation à un marché du travail en évolution;
- la nécessité d'adopter des lois du travail efficaces et stables pour encourager la flexibilité et la productivité;
- la nécessité de promouvoir des chances égales pour les hommes et les femmes.

La Communauté européenne : La Communauté européenne a élaboré, dans le domaine de la législation du travail, des politiques visant à protéger la mobilité des travailleurs, le traitement égal des hommes et des femmes, des conditions du travail de base de même que la santé et la sécurité au travail. La plupart de ces politiques ont pris la forme de directives imposant des consignes aux états membres en ce qui concerne l'adoption de lois nationales. De nouveaux enjeux en matière de normes du travail ont suscité une certaine

attention au cours des dernières années. Plusieurs directives ont été adoptées depuis 1990, notamment une directive récente sur le travail à temps partiel (1997) et une autre sur les heures de travail (1993). La Commission européenne se propose d'examiner d'autres enjeux du travail et de passer en revue les politiques et les programmes au cours de prochaines années, notamment les contrats de durée fixe, le travail temporaire, le travail à domicile et les licenciements individuels.

Conclusion : Un grand nombre des préoccupations stratégiques de premier plan du Canada sont aussi d'importantes préoccupations pour d'autres pays. Des questions comme le travail à temps partiel, les responsabilités familiales, la flexibilité, la concurrence internationale et l'évolution du monde du travail ont été au cœur de la réforme de la législation du travail en Australie, en Suède et dans la Communauté européenne.

6.3 Le monde du travail en évolution dans différents secteurs de compétence

Les nouvelles formes de travail n'ont pas été le point de mire des pays que nous avons examinés, même si certains secteurs de compétence, notamment la Suède, ont annoncé leur intention d'examiner ces enjeux dans un avenir rapproché. Le télétravail et les entrepreneurs dépendants n'ont pas fait l'objet de dispositions législatives particulières, même si le travail à temps partiel et le travail temporaire sont expressément réglementés dans certains pays. Au Canada, les gouvernements provinciaux ont été plus actifs dans certains de ces dossiers, comme on le verra dans la section 6.3.2.

6.3.1 À l'étranger

La réglementation de l'emploi temporaire en Suède : En Suède, la législation des normes du travail impose des limites strictes quant à l'utilisation de travailleurs temporaires et stipule que ce genre d'emploi doit être justifié par la nature particulière du travail à accomplir ou qu'il doit être relié à un apprentissage professionnel concret. En 1982, la législation a été modifiée pour intégrer de nouveaux cas où il est permis de recourir à l'emploi temporaire. Il s'agit notamment du remplacement des employés pendant leurs congés, de l'allégement d'un surcroît de travail qui s'est accumulé par suite d'absences temporaires, de l'emploi des jeunes qui attendent de faire leur service militaire, de l'emploi des travailleurs qui ont atteint l'âge de la retraite et de l'emploi du personnel à l'essai pendant une période de plus de six mois tout au plus.

Dans le cadre de récentes réformes qui ont eu lieu en 1996, le gouvernement a tenté d'assouplir les règles régissant l'embauche de nouveaux employés. Un nouveau contrat d'emploi a été prévu pour permettre aux employeurs de recruter du personnel pour une période déterminée d'au plus douze mois, sans avoir à donner de raisons particulières. Le même employé peut être embauché en vertu de ce genre de contrat pendant une période maximale de douze mois sur trois ans. La durée minimale du contrat est d'un mois. Un employeur ne peut embaucher que cinq employés simultanément dans le cadre d'un contrat d'emploi temporaire. Même après avoir adopté ce changement, la Suède demeure l'un des rares pays à avoir des règles strictes pour régir le recours à l'emploi temporaire.

Réglementation du travail à temps partiel : En Australie, la nouvelle législation a pour objet d'éliminer des contraintes inutiles qui entravent le recours au travail à temps partiel régulier en vertu du régime des sentences arbitrales et d'assurer un plus grand accès au travail à temps partiel. La politique reconnaît qu'un emploi régulier à temps partiel peut avoir divers avantages pour les travailleurs qui veulent équilibrer leurs responsabilités professionnelles et leurs responsabilités familiales ou qui ont d'autres engagements, par exemple, suivre un programme de formation ou d'études. Selon la loi, l'employé à temps partiel est « celui qui travaille moins qu'à temps plein, qui a des heures de travail raisonnablement prévisibles et qui a droit, au prorata, à un salaire et à des conditions d'emploi équivalant à ceux qui sont définis dans une ou plusieurs sentences arbitrales pour les employés à temps plein qui accomplissent le même travail ».

La législation australienne stipule qu'à l'avenir, les sentences arbitrales ne prévoiront plus de dispositions limitant le nombre ou la proportion de travailleurs qui occupent des postes à temps partiel réguliers ou des postes occasionnels. Les sentences comporteront, au besoin, des dispositions facilitant le recours aux travailleurs à temps partiel régulier et pourront comprendre des dispositions stipulant le nombre minimal d'heures consécutives qu'un employé à temps partiel régulier peut être tenu d'accomplir et faciliter un horaire régulier.

Par comparaison, au sein de l'union européenne, la tendance générale est à l'adoption de normes du travail conçues expressément pour protéger les travailleurs à temps partiel. En décembre 1997, une directive a finalement été adoptée pour mettre en œuvre une entente cadre sur le travail à temps partiel, qui avait été conclue avec différents partenaires sociaux plus tôt au cours de l'année. L'objet de cette entente est d'éliminer la discrimination envers les travailleurs à temps partiel et d'améliorer la qualité du travail à temps partiel. Cette directive stipule que les travailleurs à temps partiel ne doivent pas être traités de façon moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables, en ce qui concerne les conditions d'emploi, du seul fait qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des motifs objectifs. Les états membres sont cependant autorisés à assujettir l'octroi de conditions particulières de travail à une période de service, à la durée du travail accompli ou à certaines conditions en matière de rémunération.

La directive stipule également que les états membres doivent passer en revue et éliminer les obstacles du travail à temps partiel. Le refus d'un travailleur de passer d'un poste à temps plein à un poste à temps partiel ou vice versa ne constituera pas en soi un motif valable de congédiement. Cependant, les employeurs devraient tenir compte autant que possible des demandes des travailleurs qui veulent augmenter ou réduire leurs heures de travail, et devraient fournir une information à jour sur la disponibilité du travail à temps partiel au sein de l'entreprise. La date cible d'entrée en vigueur de cette directive dans les états membres est le 20 janvier 2000.

Le travail à domicile : Le travail à domicile n'est généralement pas visé par la législation des normes du travail dans les pays que nous avons examinés. Aux États-Unis, la loi interdit à un employé de faire certains genres de travail à domicile, à moins que

l'employeur n'ait obtenu une autorisation au préalable du *Department of Labor*[30]. Ainsi, un travail requérant la manipulation de substances toxiques dans le domaine de la fabrication de produits chimiques pourrait être interdit à domicile. Cette disposition renvoie de façon générale à la réglementation sur la santé et la sécurité, puisque les industries qui nécessitent de telles autorisations se retrouvent principalement dans le secteur manufacturier. Cependant, les employeurs qui désirent employer des travailleurs à domicile dans ces industries sont tenus, notamment, de fournir au *Department of Labor* des assurances écrites stipulant qu'ils respecteront les salaires et les autres conditions prévus par la loi.

6.3.2 Dans les provinces

Au Canada, les provinces se sont davantage concentrées sur la réglementation du travail à temps partiel et sur certains aspects de nouvelles formes d'emploi. La plupart des lois provinciales régissant l'emploi stipulent explicitement ou implicitement que les entrepreneurs dépendants et les employés à temps partiel sont visés par la législation. Certains textes législatifs prévoient également des mesures spéciales de protection visant expressément les employés à temps partiel. En voici quelques exemples :

Le Québec a été le seul secteur de compétence (et le demeure toujours) à interdire la discrimination salariale envers les travailleurs à temps partiel. Cette disposition prévoit que les travailleurs à temps partiel auront droit à un taux de rémunération égal à celui des travailleurs à temps plein, à moins que leur salaire ne représente plus du double du salaire minimum. Les travailleurs à temps partiel doivent avoir droit à une période de congés annuels égale à celle des employés à temps plein.

En Saskatchewan, tous les avantages, comme les régimes de soins dentaires, les régimes d'assurance collective ou les régimes d'assurance-médicaments auxquels ont droit les employés à temps plein, doivent être offerts aux employés à temps partiel au prorata. Cette disposition ne s'applique qu'aux entreprises dont l'effectif compte au moins dix employés équivalents à temps plein, et aux travailleurs qui accomplissent en moyenne au moins 15 heures de travail par semaine et qui ont terminé une période d'admissibilité de 26 semaines. Selon une nouvelle disposition, les employés à temps partiel devront être les premiers à se voir offrir du travail supplémentaire, selon leur ancienneté, le cas échéant.

Le travail à domicile : En ce qui concerne le travail à domicile, dans certaines provinces, notamment en Colombie-Britannique, en Ontario et en Saskatchewan, les employeurs doivent tenir des dossiers au sujet de leurs employés à domicile et, dans certains cas, doivent fournir un registre des employés à domicile à l'organisme des normes du travail. En Ontario, un salaire minimum spécial s'applique aux travailleurs à domicile; il équivaut à 110 p. 100 du salaire minimum régulier. La différence est censée indemniser ces travailleurs pour les coûts supplémentaires que comporte le travail à domicile.

---

30 Par exemple, un travail requérant la manipulation de substances toxiques.

6.3.3 Les variations dans les divers secteurs de compétence : conclusions

Le Canada peut tirer d'importantes leçons des exemples suivants de la législation du travail dans divers secteurs de compétence. Les nouveautés les plus importantes ont tourné autour de la question du travail à temps partiel. Plus précisément, on constate une tendance générale, tant au Canada qu'à l'étranger, en faveur de l'adoption de normes visant à protéger expressément les travailleurs à temps partiel. Une directive de l'union européenne interdit dorénavant la discrimination salariale envers les travailleurs à temps partiel.

Certaines lois provinciales (Québec et Saskatchewan) commencent également à comporter des dispositions interdisant expressément la discrimination salariale envers les travailleurs à temps partiel. De plus, certains secteurs de compétence ont reconnu l'importance du travail à temps partiel pour certaines catégories de travailleurs qui ont à équilibrer des responsabilités professionnelles et des responsabilités familiales ou autres. La nouvelle loi de l'emploi en Saskatchewan, qui accorde le premier choix aux travailleurs à temps partiel lorsqu'il y a du travail supplémentaire, est une initiative intéressante.

Généralement, le travail temporaire n'est pas expressément réglementé dans les secteurs de compétence que nous avons examinés, sauf en Suède, où la stricte réglementation dans ce domaine est en voie de s'assouplir. Le travail à domicile n'a pas non plus fait l'objet de nombreuses initiatives législatives, sauf dans certaines provinces canadiennes qui ont commencé à imposer certaines obligations en matière de tenue de dossiers et d'inscription pour les travailleurs à domicile. L'Ontario est allée un peu plus loin en imposant un salaire minimum spécial pour les travailleurs à domicile, reconnaissant que ces derniers ont souvent à supporter des frais additionnels que n'ont pas d'autres travailleurs.

6.4 Politiques pro-famille et acquisition continue du savoir

Les politiques pro-famille ont reçu beaucoup d'attention dans les pays que nous avons examinés. En fait, la plupart des pays ont dorénavant des normes du travail s'appliquant à la grossesse et aux congés de maternité, et la nouvelle législation américaine sur les congés familiaux en est un exemple important. L'éducation, par ailleurs, est moins reconnue. Par exemple, la Suède est le seul pays à avoir adopté une disposition particulière exigeant que les employeurs accordent des congés d'études à leurs travailleurs. En Australie, les tribunaux du travail ont de vastes pouvoirs qui leur permettent d'adopter des normes du travail dans le domaine des politiques pro-famille.

Australie : L'un des objectifs de la nouvelle législation australienne est d'aider les employés à « équilibrer leurs responsabilités professionnelles et leurs responsabilités familiales de façon efficace, par l'adoption de pratiques de travail mutuellement bénéfiques, de concert avec les employeurs ». De plus, la législation interdit la discrimination dans les relations d'emploi pour cause de « responsabilités familiales ».

Le tribunal du travail doit tenir compte de ces deux objectifs lorsqu'il rend des sentences arbitrales.

Plus précisément, le tribunal du travail est autorisé à rendre des sentences arbitrales au sujet :

- des heures normales de travail et des périodes pendant lesquelles elles seront accomplies, des pauses, des périodes de préavis et des variations dans les heures de travail;
- des congés personnels/professionnels, notamment les congés de maladie, les congés familiaux, les congés de deuil, les congés pour obligations familiales, ou autres genres de congés;
- des congés parentaux, y compris les congés de maternité et d'adoption;
- du contingentement des heures supplémentaires ou du travail occasionnel ou par quart;
- des genres d'emploi, notamment l'emploi à temps plein, l'emploi occasionnel, l'emploi régulier à temps partiel et le travail par quart.

Il n'y a aucune législation fédérale qui impose des normes uniformes en Australie dans le domaine des politiques pro-famille. Par conséquent, les exigences varieront entre les secteurs d'activité, compte tenu des sentences applicables. En plus de cette législation, l'Australie encourage également l'éducation et les milieux de travail innovateurs pro-famille, en incitant les employeurs à mener des « vérifications » ou à faire des sondages pour déterminer dans quelle mesure leurs pratiques sont favorables à la famille.

Suède : En Suède, les travailleuses ont droit à un congé intégral pouvant aller jusqu'à 14 semaines pour la naissance d'un enfant ou l'allaitement. Tous les parents peuvent également se prévaloir de congés intégraux jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 mois. Les travailleurs peuvent également obtenir des congés parentaux partiels (réduction des heures de travail) jusqu'à ce que l'enfant ait huit ans, de même que des congés temporaires pour prendre soin d'un enfant. La plupart de ces congés peuvent être assortis d'avantages en vertu de la *Loi nationale sur les assurances*.

La Suède a également adopté une loi qui prévoit des congés d'études pour les travailleurs. La *Loi sur le droit au congé d'études* (1974) prévoit que les employés auront la possibilité de se voir accorder plus de congés autorisés de durée variable en vue de poursuivre des études. La loi stipule que tous les travailleurs qui ont été employés au cours des six mois précédents ou pendant au moins douze mois au cours des deux années précédentes ont droit à un congé autorisé afin de poursuivre leurs études. Lorsqu'une partie importante du programme de formation concerne des questions syndicales, cette période d'admissibilité n'est pas nécessaire. Les employeurs sont autorisés à demander que le congé soit repoussé, dans certaines limites.

Royaume-Uni : Diverses dispositions de la législation britannique s'appliquent à la grossesse ainsi qu'aux congés ou prestations de maternité : premièrement, toutes les travailleuses enceintes ont droit à des congés raisonnables pour se rendre à des rendez-vous, sur les conseils d'un médecin autorisé, d'une sage-femme ou d'une infirmière-visiteuse, afin de recevoir des soins pendant la grossesse; deuxièmement, toutes les travailleuses enceintes ont droit à un congé de maternité obligatoire d'au plus 14 semaines, peu importe leur ancienneté. Pendant ces 14 semaines, la travailleuse a droit à tous les avantages et toutes les conditions normales de son emploi, sauf la rémunération. Cependant, une femme peut être admissible à des prestations ou à des allocations de maternité réglementaires si elle répond aux règles minimales d'admissibilité. Les travailleuses qui ont au moins deux ans d'ancienneté sont admissibles à un congé de maternité supplémentaire, de sorte que la durée totale du congé peut être d'environ 40 semaines.

États-Unis : Aux États-Unis, la *Family and Medical Leave Act* (FMLA), qui a été adoptée en 1993, a pour objet de donner aux employés des moyens d'équilibrer leurs responsabilités professionnelles et leurs responsabilités familiales en prenant un congé sans solde dans certaines circonstances. La FMLA prévoit un congé sans solde d'au plus 12 semaines, avec protection de l'emploi pendant toute période de 12 mois, pour les raisons suivantes :

- la naissance et le soin de l'enfant de l'employé ou l'adoption d'un enfant;
- le soin d'un membre de la famille immédiate qui a un grave problème de santé;
- un grave problème de santé de l'employé.

Pendant un congé en vertu de la FMLA, l'employeur doit maintenir les avantages sociaux collectifs de l'employé au même niveau et de la même façon que si l'employé avait continué de travailler. Dans la plupart des cas, l'employé peut choisir d'utiliser les congés payés qu'il a accumulés (vacances, congés de maladie, congés personnels, etc.) avant le début du congé sans solde en vertu de la FMLA, ou l'employeur peut exiger qu'il le fasse.

Provinces canadiennes : Au Canada, tous les secteurs de compétence que nous avons examinés ont adopté des congés de maternité d'environ 18 semaines et des congés parentaux qui varient entre 12 et 52 semaines. Il existe des congés de deuil en Colombie-Britannique, au Québec et en Ontario, mais la Colombie-Britannique et le Québec sont les deux seules provinces à avoir adopté des congés familiaux pour le soin, la santé ou l'éducation d'un enfant ou d'autres parents proches. Le Québec est la seule province à offrir des congés familiaux étendus, y compris pour le mariage d'un parent proche, et des congés à court terme pour la naissance ou l'adoption d'un enfant, de même que pour cause de maladie ou d'accident.

Conclusions au sujet des congés d'étude et des politiques pro-famille : La plupart des secteurs de compétence que nous avons examinés n'ont pas encore adopté de dispositions innovatrices en ce qui concerne les politiques pro-famille ou l'acquisition continue du

savoir. Ils offrent tous des congés de maternité, mais très peu d'entre eux ont élargi ces dispositions à d'autres obligations familiales. La Colombie-Britannique et le Québec ont fait preuve de leadership dans ce domaine en adoptant des congés familiaux pour les soins, la santé et l'éducation d'un enfant ou d'un autre parent proche. En Australie, les tribunaux du travail ont de vastes pouvoirs qui leur permettent de rendre des sentences arbitrales ayant trait aux congés familiaux. En matière d'acquisition continue du savoir, c'est seulement en Suède que les travailleurs sont autorisés à prendre un congé pour faire des études régulières ou suivre d'autres programmes de formation. ***La loi américaine sur les congés familiaux constitue un point de référence intéressant, étant donné que l'économie américaine et l'économie canadienne sont étroitement reliées.***

6.5 Certaines orientations à envisager en matière de conformité et d'exécution

Les experts d'autres pays que nous avons interrogés ont fait diverses suggestions en matière d'application et d'exécution — certaines étant assez semblables à celles qui sont ressorties de nos entrevues au Canada.

De façon générale, les idées relatives à l'application et à l'exécution semblent refléter des aspects propres à chaque secteur de compétence que nous avons examiné. Aux fins de nos analyses, il sera question du modèle américain et du modèle européen.

Le modèle américain : Comme on l'a vu ailleurs dans ce rapport, les enjeux des normes du travail ne semblent pas occuper une place de premier plan dans les programmes stratégiques des États-Unis. La tendance est à minimiser les coûts des normes du travail pour les employeurs, compte tenu de la nécessité d'attirer de nouveaux investissements. De plus, les inégalités du revenu se sont accentuées à tel point qu'au niveau fédéral, l'administration Clinton a haussé le salaire minimum. Jusqu'à très récemment, ce genre de changement aurait été très difficile à mettre en œuvre.

Ainsi, aux États-Unis, la politique est généralement de laisser faire. Par exemple, dans l'état de New York, qui à certains égards, ressemble au Québec et à l'Ontario, la politique du laisser-faire est très courante en ce qui concerne l'orientation de la réglementation. Au niveau de l'état, on met beaucoup l'accent sur un environnement propice aux affaires, qui, selon les représentants officiels du gouvernement, est associé à une forte création d'emploi. L'application obligatoire des normes du travail n'a pas été écartée, mais le gouvernement de l'état privilégie beaucoup l'approche volontaire. Les poursuites et les amendes, quand il en est question, devraient viser seulement les délinquants « exceptionnels » ou les récidivistes. S'il s'agit d'une première infraction de la part de l'employeur, on considère souvent qu'elle est attribuable à un manque d'information, et l'employeur est tenu d'assister à un séminaire sur la question. On a également délaissé les vérifications coutumières pour mettre l'accent sur les infractions flagrantes.

Nos entrevues avec des représentants gouvernementaux américains ont également montré que l'accent est mis sur l'information et les mesures volontaires pour régler des problèmes de conformité. Parallèlement à l'approche du laisser-faire, on favorise beaucoup les

consultations dans le domaine de la réglementation du travail. En fait, la réapparition du travail industriel à domicile dans l'état de New York, dans les années 80, a donné lieu à la mise sur pied d'un certain nombre de groupes de travail industrie-syndicat qui se sont révélés utiles. Finalement, lorsqu'il s'agit d'assurer la conformité et l'exécution, les États-Unis mettent l'accent sur l'observation volontaire et comptent beaucoup sur les syndicats dans les secteurs syndiqués de l'économie.

Le modèle européen : Comme on l'a déjà vu, le modèle européen compte beaucoup sur l'adoption de solides normes du travail, par le biais de la réglementation ou des négociations collectives. Cela ne veut pas dire que le système qui en a résulté plaît aux entreprises, mais elles s'y sont habituées. Même si les employeurs se plaignent d'un manque de flexibilité qui leur lie les mains, ils n'ont pas hésité à avoir recours au travail à temps partiel et aux entrepreneurs dépendants pour assurer la flexibilité de leur main-d'œuvre.

En ce qui concerne certaines notions particulières (p. ex., l'idée d'encourager l'acquisition continue du savoir), le Royaume-Uni a choisi d'imposer un prélèvement pour la formation en vue de financer un organisme sectoriel conjoint de formation (p. ex. dans l'industrie de la construction). Cette formule permet d'éviter les risques de maraudage, c'est-à-dire qu'une entreprise vienne recruter un employé ayant reçu une formation de la part d'une autre entreprise.

En ce qui concerne le processus de modification de la réglementation, des représentants officiels du gouvernement britannique ont indiqué qu'avant d'adopter un changement, ils tiennent des discussions intensives avec les intervenants pour en arriver à un consensus et éviter des défauts de conception. Cependant, le R.-U. est sur le point de mettre en œuvre un certain nombre de directives européennes qui se révéleront difficiles pour ce pays. Tout comme le modèle américain, le modèle britannique est beaucoup plus réceptif aux droits individuels et représente moins d'ingérence dans la relation employé-employeur que le modèle de l'Europe continentale.

En France, le gouvernement tente de respecter les nouvelles orientations du marché du travail en adaptant la réglementation aux négociations collectives chaque fois que c'est possible. Des incitatifs financiers sont parfois offerts aux entreprises pour les encourager à atteindre certains objectifs en matière de normes du travail, mais cette formule n'est pas toujours très efficace. Rien ne garantit que les employeurs n'utiliseront pas l'argent à d'autres fins.

La France a également recours à l'équivalent des *négociations sectorielles* pour les petites entreprises. Le terme qui est revenu dans notre entrevue était celui de la « mutualité », qui est considérée comme un moyen d'équilibrer les désirs des employeurs, qui recherchent stabilité et flexibilité, et les intérêts des travailleurs, qui veulent un pouvoir de négociation.

6.6 Les leçons tirées de notre examen international

Comme en Amérique du Nord, la question du MTE soulève beaucoup d'intérêt en Europe. Des représentants gouvernementaux américains et européens ont parlé à peu près des mêmes problèmes concernant l'ENC que leurs homologues canadiens; cependant, la question est abordée de façon très différente en Europe et en Amérique du Nord. Le MTE n'est pas considéré comme un défi aussi grand à la réglementation en Europe qu'au Canada.

La plupart des discussions que nous avons eues avec des représentants européens ont porté sur le problème de mettre en œuvre plusieurs directives européennes assez vastes, plutôt que sur le seul MTE. Cela ne veut pas dire que le processus politique de mise en œuvre est facile ou qu'il va sans heurt en Europe. Certains pays, particulièrement le Royaume-Uni, doivent adopter des mesures en matière de normes du travail qui n'auraient jamais été envisagées jusqu'à très récemment. En fait, c'est à contrecœur que plusieurs états membres adoptent les directives de l'Union européenne sans études très approfondies et négociations avec leurs propres intervenants.

À l'échelle nationale, il est intéressant d'examiner les différences dans les approches retenues en matière de temps de travail, question qui est au cœur des dispositions pro-famille des normes du travail. Au cours des vingt dernières années, par exemple, le gouvernement fédéral des États-Unis n'avait pas eu de politique systématique sur le temps de travail. Le gouvernement de l'Allemagne, quant à lui, a tenté d'user de son influence pour devancer les pressions en faveur de la réduction des heures de travail, et a adopté une loi conçue pour favoriser la flexibilité numérique et la flexibilité sur le plan du temps de travail au niveau des entreprises. Le gouvernement français a favorisé activement des politiques de partage du travail, tout en adoptant des lois pour aider les entreprises à accroître leur flexibilité numérique de même que leur flexibilité sur le plan du temps de travail.

L'accroissement de la flexibilité numérique donne à l'employeur les moyens de faire varier le nombre d'heures de travail et la taille de son effectif tout au long du cycle économique. L'augmentation de la flexibilité numérique, qui est associée à la capacité de recourir à des travailleurs temporaires, à des travailleurs à temps partiel, etc., est considérée comme un moyen de réduire les coûts de main-d'œuvre. L'accroissement de la flexibilité du temps de travail, du point de vue de l'employeur, est considéré comme un moyen de modifier plus librement les horaires de travail en fonction des fluctuations de la demande.

« Contrairement à ce qui se passe aux États-Unis, la réduction des heures de travail a été au cœur du débat de la société sur le temps de travail dans de nombreux pays d'Europe, notamment en France et en Allemagne. Dans ces deux pays, la semaine de travail à temps plein et l'année de travail ont été raccourcies dans les années 80. En France, le gouvernement a adopté des lois pour réduire les heures de travail, tandis qu'en Allemagne, les syndicats ont réussi à faire réduire les heures de travail à temps plein par le biais des négociations collectives avec les employeurs. Des heures de travail plus brèves étaient

considérées comme un avantage en soi, en plus d'être un moteur de création d'emploi. » (Sam Rosenberg, Symposium du 13 au 15 juin sur les changements dans le temps de travail au Canada et aux États-Unis, polycopie, 1996, p. 2) [traduction]

L'expérience et les choix européens, même s'ils sont intéressants, ne sauraient être reproduits facilement en Amérique du Nord. Même si l'Europe et le Canada ont de nombreux points communs (notamment le chevauchement des secteurs de compétence en matière de normes du travail), il n'en reste pas moins que les syndicats sont beaucoup plus présents en Europe qu'au Canada. De plus, les politiques de l'Europe (à l'exclusion du Royaume-Uni) dans le domaine de la création d'emploi sont généralement considérées comme étant insuffisantes, et la surréglementation est souvent citée comme l'une des raisons qui expliquent l'absence de création d'emploi en Europe. Selon une récente étude de la *Federal Reserve*, « des avantages sociaux généreux sont plus courants en Europe qu'aux États-Unis et peuvent être l'un des facteurs qui expliquent les taux de chômage systématiquement élevés qu'a connus l'Europe. Selon une hypothèse éminente, si les États-Unis ont créé beaucoup plus d'emplois que l'Europe au cours des trente dernières années, c'est parce que leurs marchés du travail sont plus flexibles. » (*Federal Reserve Bank Of Philadelphia, Business Review*, mai/juin 1998) [traduction]

On voit une illustration concrète de ces différences dans les quatre principes de base de la politique du marché du travail du Conseil européen :

- la formation et l'éducation;
- l'entrepreneuriat;
- l'adaptabilité du cadre réglementaire par le biais de négociations avec les principales organisations intéressées (c.-à-d. les partenaires sociaux);
- des chances égales pour tous les travailleurs (p. ex., ceux qui occupent des emplois non conventionnels).

Même si ces buts semblent rejoindre les objectifs habituels mentionnés par les représentants officiels du Canada, il n'en reste pas moins que les troisième et quatrième principes n'ont pas de place évidente dans le programme des normes du travail du Canada pour l'instant.

La concurrence internationale et les droits de la personne à l'échelle internationale jouent un rôle dans la réglementation des normes du travail : « Les normes du travail internationales sont le nouveau point d'achoppement des litiges commerciaux opposant pays industrialisés et pays en développement. Doit-on y voir des garanties indispensables ou un protectionnisme déguisé? » (Stephen S. Golub, « A-t-on besoin de normes du travail internationales pour empêcher le dumping social? » *FMI, Finances et Développement*, décembre 1997, p. 20).

Dans l'ensemble, un certain nombre de points importants ressortent de cette comparaison, et plus particulièrement des entrevues que nous avons eues avec des représentants d'autres pays. Le plus important semble être qu'il est souhaitable de réorienter les normes du travail en fonction de politiques pro-famille et d'initiatives connexes ce à quoi tendent certains partenaires commerciaux du Canada. De tels efforts pourront compenser certains problèmes que soulève le MTE, comme le travail à temps partiel, et pourront se faire l'écho d'initiatives déjà en cours à l'échelle internationale. Il pourrait être intéressant d'examiner ces variantes internationales dans le cadre d'une comparaison des répercussions.

En fin de compte, notre examen international nous a permis de nous forger une bonne idée des enjeux du MTE et de la façon dont d'autres secteurs de compétence tentent de les aborder. ***Assurément, les échanges que nous avons eus avec des représentants d'autres pays laissent penser qu'ils sont intéressés à poursuivre les discussions et à partager de l'information. Pour un grand nombre d'entre eux, les échanges de vue à l'échelle internationale sont une nouveauté stimulante — une ouverture sur un mécanisme d'échange dont la plupart de nos personnes-ressources à l'échelle internationale n'avaient pas fait l'expérience jusque-là.***

Ces discussions révèlent d'intéressantes possibilités relativement à des échanges internationaux éventuels en matière de normes du travail et quant à la forme qu'ils pourraient revêtir à l'avenir — on pourrait peut-être partir de ces premiers contacts pour faire une analyse plus globale des orientations futures, par exemple dans le cadre d'un processus Delphi formel.

7. *Les Premières nations et les normes du travail*

7.1 Introduction

Contexte : La Phase I de l'évaluation des normes fédérales du travail (DRHC, 1997) a montré que ces dernières sont mal comprises par différents genres d'employeurs dans les secteurs sous juridiction fédérale, y compris les Premières nations du Canada. Cette évaluation a également révélé que, en ce qui a trait aux Premières nations, le Programme du travail fait face à des obstacles culturels et à d'autres obstacles en matière de mise en œuvre. Enfin, la Phase I a permis de constater que les Premières nations étaient très intéressées par des mécanismes d'application de rechange, par exemple par les Premières nations elles-mêmes.

Même si les problèmes de compréhension se retrouvent chez la plupart des employeurs des secteurs sous réglementation fédérale — les Premières nations ne faisant pas exception — certains de ces problèmes semblent être propres aux Premières nations. Il a été avancé que pour surmonter les obstacles relatifs à l'information, il faudra vraisemblablement adopter des moyens propres aux Premières nations.

Les ressources humaines et le contexte stratégique plus vaste : Les ressources humaines revêtent beaucoup d'importance pour le fonctionnement des gouvernements des Premières nations, car ces institutions jouent un rôle très important dans leurs collectivités. Il arrive souvent que le gouvernement autochtone soit le principal employeur de la collectivité et sa principale source d'activité économique.

De plus, diverses questions connexes peuvent être assez délicates, notamment l'évolution du statut de l'autonomie gouvernementale des Premières nations. Par conséquent, on a apporté une attention particulière aux normes du travail en ce qui concerne les Premières nations dans un volet distinct de la Phase II de l'évaluation des normes du travail. À cette fin, SPR Associates a reçu l'aide d'un cabinet autochtone affilié, *Maang Associates* (entreprise autochtone conformément à la Stratégie des entreprises autochtones du gouvernement du Canada).

Objet : Ce volet du rapport d'évaluation de la partie III présente les vues de différents informateurs clés pour évaluer les questions touchant les normes du travail et les Premières nations. Les informateurs clés comprenaient des représentants des Premières nations, des gestionnaires des ressources humaines dans d'autres genres d'organismes autochtones, et des AAT (Agents des affaires du travail) qui traitent avec les Premières nations. On fera dans cette section un bilan général et un bilan particulier, en présentant des vues sur la formation et les procédures destinées aux AAT pour l'application du *Code*, et la question des mécanismes de mise en œuvre de rechange (qui avaient été abordés à l'origine dans la Phase I de l'évaluation).

Ce volet examine également les suggestions des Premières nations qui peuvent s'appliquer de façon plus générale aux normes du travail (les évaluateurs s'attendaient notamment à ce que les Premières nations aient des idées d'ordre culturel sur les moyens de simplifier le *Code*, qui pourraient avoir des applications plus vastes pour en améliorer les aspects législatifs et administratifs). On verra également des facteurs contextuels de premier plan, par exemple, le contexte économique et l'émergence de l'autonomie gouvernementale pour les Premières nations.

Enjeux et questions : Les questions examinées dans le cadre de l'étude complémentaire sur les Premières nations et les normes du travail comprenaient les suivantes :

- Les normes du travail et les procédures administratives actuelles au niveau fédéral sont-elles appropriées pour les Premières nations? Les AAT sont-ils pleinement formés et équipés pour aborder les aspects particuliers des entreprises/employeurs des Premières nations?

- Des méthodes d'application de rechange seraient-elles plus appropriées pour les Premières nations/entreprises des Premières nations?

- Les Premières nations voient-elles des moyens de simplifier le *Code* et son administration? Y a-t-il des solutions typiques aux Premières nations qui peuvent être adaptées pour simplifier le *Code* ou l'administration de la Partie III en général?

Un grand nombre des questions à examiner étaient semblables à celles de l'évaluation dans son ensemble, mais certaines sont différentes. Par exemple, les questions communes ont trait à la nature du travail (ainsi, le MTE est-il aussi répandu ou prend-il autant d'ampleur chez les Premières nations qu'au Canada en général?). Quelques questions supplémentaires ont aussi été examinées :

La nature du travail chez les Premières nations :

1. Quelle est la nature du travail dans les collectivités autochtones? Est-il différent du travail dans la société canadienne en général? Quelle est la fréquence de l'emploi non conventionnel dans les collectivités autochtones? Y a-t-il lieu d'adopter des normes du travail adaptées?

2. Comment les Premières nations ont-elles traditionnellement abordé des questions comme la manière d'exécuter le travail, les droits des particuliers, etc.?

3. L'évolution du MTE revêt-elle une dimension différente dans les collectivités autochtones par rapport au Canada en général? En particulier, comment les éléments suivants ont-ils évolué : le travail indépendant, l'emploi à temps partiel, les entrepreneurs dépendants, le télétravail, les travailleurs à domicile, etc.?

Répercussions pour les normes du travail :

4. La dimension culturelle du travail dans les collectivités autochtones appelle-t-elle des réponses différentes (p. ex., la dimension culturelle des organismes autochtones, notamment les gouvernements et les entreprises des Premières nations)?

5. Aux yeux des Premières nations, le Programme du travail pourrait-il mieux reconnaître les besoins culturels des collectivités autochtones? Quel genre de formation spéciale serait souhaitable pour les AAT?

6. Sur quelles priorités les normes du travail devraient-elles mettre l'accent en ce qui concerne les Premières nations?

7. Quelles orientations futures les Premières nations préconisent-elles en général en matière de normes du travail, notamment en ce qui concerne les mécanismes d'application de rechange (p. ex., la mise en œuvre par les Premières nations elles-mêmes ou des conseils tribaux, etc.)?

7.2 Méthode

L'étude a été conçue pour se fonder avant tout sur des entrevues approfondies avec des représentants des gouvernements des Premières nations. On cherchait notamment à interviewer des représentants d'organismes régis par un traité et d'organismes cadres, les Premières nations, et de nouvelles industries, par exemple les casinos et les récentes coentreprises mises sur pied par les Premières nations. Dans l'ensemble, douze personnes représentant des organismes autochtones ont été interviewées. De plus, des entrevues relatives au *Code* ont été menées avec trois conseillers techniques (CT) du Programme du travail et trois AAT qui travaillent avec les Premières nations.

7.3 Résultats des entrevues auprès des Premières nations

Les entrevues que nous avons menées auprès des Premières nations nous donnent à penser qu'un grand nombre des problèmes auxquels elles font face sont semblables à ceux d'autres employeurs des secteurs sous réglementation fédérale qui ont à appliquer des normes du travail (manque d'information, désir de clarification dans le *Code*). Cependant, un grand nombre des représentants des Premières nations ont des vues particulières au sujet du *Code*, qui concernent notamment les enjeux culturels et des questions attribuables au contexte politico-économique unique des Premières nations. Les résultats de ces entrevues sont présentés selon divers thèmes :

- **La nature du travail, le MTE et l'ENC :** Il a été précisé qu'il y a beaucoup de travail saisonnier (pêche, construction, etc.) dans les collectivités des Premières nations et que l'ENC y est très répandu, tout comme les activités qui, traditionnellement, n'auraient pas été considérées comme des emplois (chasse et pêche, piégeage).

Les informateurs clés des Premières nations ont fait remarquer que les contrats à court terme étaient la norme dans leurs collectivités. Une personne interviewée a affirmé que de tels contrats leur permettaient de recruter des professionnels pendant de brèves périodes, et que cette approche souple s'imposait tant que leurs organismes ne seraient pas bien établis. Dans l'ensemble, évidemment, le travail est déjà rare dans les collectivités des Premières nations. Malgré tout, la structure sociale du milieu du travail d'aujourd'hui peut donner lieu à des relations employeur-employé moins rigides, selon le représentant d'un conseil tribal.

Selon d'autres répondants, de nombreux travailleurs occupent plusieurs emplois à temps partiel ou ont des problèmes d'heures supplémentaires. L'ENC semble la norme dans la plupart des collectivités, mais il y a peu de travail indépendant. Le travail indépendant — des autochtones qui exploitent leurs propres entreprises — a été mentionné comme une « nouvelle orientation » vers laquelle tendent davantage les Premières nations, selon un représentant.

On a fait remarquer qu'il existe une relation entre l'ENC et la technologie et que cette relation est considérée comme un moyen de créer davantage d'emplois à temps plein à plus long terme dans les collectivités. Les progrès technologiques comme le courrier électronique, l'Internet et le télétravail dans les collectivités semi-éloignées sont considérés comme des moteurs du changement dans la collectivité, tout en représentant de nouveaux débouchés importants.

- **Les Premières nations et le *Code*** : On a constaté de vastes écarts dans les opinions des répondants au sujet du caractère adéquat des normes et des procédures administratives fédérales actuelles pour les milieux de travail des Premières nations.

  La plupart des représentants des Premières nations interviewés étaient d'avis qu'il n'y a pas lieu de prévoir de normes du travail adaptées expressément pour les Premières nations. Cependant, un représentant a fait remarquer que le manque de flexibilité et le manque de réceptivité du *Code* représentaient un problème pour la plupart des groupes des Premières nations, particulièrement en ce qui concerne les activités culturelles et les besoins communautaires/familiaux.

  Un gestionnaire a affirmé qu'on peut parfois invoquer l'argument culturel des activités traditionnelles pour donner une interprétation plus souple de la réglementation. Un autre informateur clé a indiqué que les normes du travail doivent mieux tenir compte des besoins des femmes en particulier, bien qu'un autre intervenant ait affirmé que sa bande était aux prises avec le problème des chômeurs de sexe masculin qui sont moins instruits que les femmes.

  Le représentant d'un centre culturel a fait remarquer que même si elles sont adéquates, les normes du travail doivent prévoir davantage de flexibilité pour tenir compte des horaires des ENC (p. ex., le travail de fin de semaine), des horaires flexibles et des heures supplémentaires. Dans la même veine, un autre représentant d'un organisme politique autochtone a mentionné que les heures supplémentaires représentaient une

question importante qu'il était difficile de gérer en vertu des normes fédérales actuelles. En effet un grand nombre de ses employés doivent se déplacer pour se rendre dans des endroits éloignés et, aux yeux de l'organisme, les heures de déplacement ne peuvent être comptées pleinement comme des « heures de travail ». Un autre organisme a affirmé que parfois les budgets ne permettent pas de rémunérer les heures supplémentaires, de sorte qu'il faut envisager des congés compensatoires comme solution de rechange.

- **La nécessité de simplifier le *Code* :** Les intervenants s'entendent généralement sur la nécessité de simplifier le *Code*. Selon un informateur de premier plan, il y a « trop de jargon juridique » et souvent « les représentants du Programme du travail n'ont pas de réponse lorsqu'on leur demande des précisions. Lorsqu'ils répondent, leur interprétation n'est peut-être pas exacte », ajoute-t-il.

  Un autre administrateur de bande a affirmé qu'il n'y a pas lieu de simplifier le *Code* ou d'adapter les normes parce que la plupart des bandes ont élaboré leurs propres politiques en matière de RH. Ces politiques reflètent parfois une flexibilité administrative financière qui peut s'inspirer du *Code*, par exemple, le fait de payer les frais de traitement des employés qui ont des problèmes de toxicomanie et d'alcool.

- **L'accès à l'information :** Un grand nombre d'organismes ont affirmé qu'ils n'ont pas facilement accès à de l'information ou à de l'aide professionnelle dans le cadre des normes du travail, car il y a peu d'AAT pour couvrir de vastes territoires, et que les appels téléphoniques sont réacheminés à des boîtes vocales à Toronto.

  Une information plus claire semble s'imposer. Même si les personnes interviewées considèrent qu'il s'agit d'un besoin particulier pour les Premières nations, surtout dans les petites collectivités des régions éloignées, cette préoccupation se faisait l'écho de besoins mentionnés par des employeurs de tous genres qui ont été sondés préalablement en 1997. Les personnes interviewées ont affirmé que les AAT peuvent donner des précisions, mais qu'ils doivent être plus disponibles.

  L'inaccessibilité de l'information a été donnée comme raison pour expliquer l'incertitude qui entoure le *Code* et la façon dont il s'applique à des situations particulières. Un organisme est d'avis qu'il est important d'organiser des ateliers pour que les participants puissent établir des contacts plus personnels (plutôt que d'être inondés de paperasse). Un autre répondant aimait l'idée que des gestionnaires de bande puissent participer à des « ateliers itinérants » dans le cadre desquels les AAT offriraient une trousse d'orientation aux employeurs.

  La pénurie de gestionnaires professionnels des ressources humaines dans les Premières nations, et l'absence d'associations professionnelles ou de rencontres pour les personnes qui ont des responsabilités en matière de ressources humaines ont également été citées comme d'importants obstacles qui entravent la transmission de l'information aux Premières nations.

- **Les enjeux culturels :** Les personnes interrogées ont fait remarquer que le MTE exige souvent de longues heures de travail, de sorte que les normes du travail devraient également prévoir des activités culturelles ou communautaires particulières qui peuvent nécessiter une longue journée de travail ou des temps libres, par exemple, une cérémonie qui peut demander 20 heures de travail d'affilée, une chasse à l'oie annuelle pour laquelle les chasseurs doivent demander congé, ou un décès dans la collectivité pour lequel tout le monde a besoin d'un congé. Le *Code* doit prendre en considération les besoins particuliers des collectivités éloignées, par exemple, lorsque les conditions atmosphériques influencent le transport aérien.

  De plus, on a fait remarquer que certaines méthodes de règlement des différends — par exemple, la consultation des aînés — pourraient constituer des mécanismes de rechange culturellement appropriés. Enfin, on a mentionné que certains aspects du droit coutumier autochtone pourraient représenter des approches complémentaires à la partie III ou contribuer à la simplifier.

- **Les aspects économiques :** D'autres problèmes découlant du *Code* ne sont peut-être pas d'ordre culturel, mais ils n'en ont pas moins une influence particulière sur les collectivités autochtones. Pour les organismes qui comptent sur des ententes annuelles de financement, par exemple, avec les Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC), si le financement n'est pas garanti à temps, cela crée des problèmes car l'organisme doit effectuer des licenciements puis réembaucher le personnel dans de nouveaux postes. Les répondants ont fait remarquer que des modalités de financement plus prévisibles contribueraient à régler ces problèmes.

  Un gestionnaire d'entreprise a fait remarquer que l'absence de définition du « travailleur contractuel » par rapport à « l'employé » causait des frictions entre l'employeur et l'employé (travailleurs indépendants, versement d'honoraires quotidiens, déductions pour l'assurance-emploi et le RPC, etc.). On pense que les employeurs des Premières nations ont aussi besoin de meilleurs conseils sur ces questions.

- **Les réalités politiques :** De nombreuses bandes ont établi leurs propres politiques en matière de ressources humaines, qui représentent en fait les normes de travail locales, et au moins un organisme est d'avis que ces normes sont préférables à celles du *Code*. Cependant, un répondant a fait remarquer que les congédiements abusifs représentent un problème important pour une bande. Par exemple, un conseil de bande peut congédier un travailleur « sans motif valable » après deux ans de travail, ce qui a des répercussions sur la carrière du travailleur (c'est un problème particulièrement important si le travailleur est plus âgé), selon un répondant.

  La discrimination des organismes non autochtones à l'égard des travailleurs autochtones — de la part de *leurs collègues* non autochtones, et non pas de leurs employeurs — a été signalé comme un autre problème à régler.

  Une bande a fait remarquer que les gestionnaires de bande ne sont pas tous au courant des exigences du *Code* et que dans les régions plus éloignées, de nombreuses personnes

ne sont pas au courant de leurs droits et de leurs responsabilités, de sorte que les infractions au *Code* sont plus nombreuses.

Le représentant d'un conseil tribal a affirmé que l'éducation des leaders des Premières nations, par exemple, les gestionnaires de bande, au sujet du *Code* actuel du travail devrait être une priorité (les cessations d'emploi et le congédiement du personnel pour faire place à des partisans du chef ou pour faire un « grand nettoyage » étaient des problèmes particuliers). Un autre organisme, cependant, est d'avis que les normes actuelles du travail sont appropriées en ce qui concerne les conseils tribaux.

- **Les agents des affaires du travail (AAT) :** Au sujet des AAT, les représentants des Premières nations ont fait remarquer qu'ils connaissaient mal la situation des Premières nations en général. Les répondants ont parlé de la nécessité d'offrir une formation spéciale aux AAT au sujet des aspects économiques de l'exploitation d'une entreprise ou d'un organisme autochtone, et des genres de financement disponibles.

  Les AAT (selon les répondants) ont également besoin de comprendre les aspects culturels des entreprises autochtones qui sont exploitées différemment, au sein desquelles les relations entre les travailleurs et les gestionnaires sont différentes, etc. De plus, ils doivent comprendre d'autres besoins des employeurs autochtones, par exemple, en matière de formation en gestion des ressources humaines. Un répondant est d'avis que les AAT devraient recevoir une formation spéciale qui aborderait les aspects culturels fondamentaux du mode de vie et des collectivités des Premières nations, et que les AAT devraient faire plus d'efforts pour établir de bonnes relations avec les Premières nations dont ils s'occupent.

  Une autre suggestion portait sur la tenue d'ateliers régionaux réunissant les AAT et les membres des Premières nations, auxquels des représentants des collectivités éloignées pourraient assister. Un autre répondant est d'avis que les AAT devraient visiter les différentes collectivités à l'extérieur des régions urbaines, et peut-être y vivre, pour se rendre compte des situations particulières et des besoins spéciaux des collectivités autochtones. En général, les répondants pensent également qu'il devrait y avoir plus d'AAT, car ces derniers sont très difficiles à rejoindre. Le représentant d'un conseil tribal (d'une collectivité moins éloignée que d'autres) a signalé que le conseil tribal était très satisfait de faire affaire avec des AAT qui ont reçu une formation interculturelle, qui ont acquis de l'expérience pratique et qui ont appris à comprendre les enjeux autochtones. À leurs yeux, DRHC devrait intégrer ce genre de formation à sa stratégie opérationnelle. Ils pensent également qu'il y aurait lieu de recruter plus d'AAT autochtones (un organisme n'était pas au courant que le Programme du travail compte actuellement deux AAT autochtones).

- **Des mécanismes de rechange pour la mise en œuvre :** Divers mécanismes de rechange ont été proposés : réunir les conseils tribaux et les administrateurs de bande (ou créer une association des administrateurs de bande) pour rédiger des documents simples et plus clairs. Le représentant d'une autre organisation aimait l'idée des partenariats, mais a mentionné que ceux-ci devraient être établis avec le gouvernement

autochtone, et non pas avec AINC. À leurs yeux, le partenariat peut également réduire les coûts, si on profite des rencontres des chefs et des foires commerciales qui ont lieu de toute façon. Un répondant a fait remarquer qu'il serait utile que certains membres des Premières nations se spécialisent dans les normes du travail et la gestion des ressources humaines, et qu'ils connaissent bien la bureaucratie et la collectivité.

Il a également été question d'une forte augmentation « des ressources humaines » dans les Premières nations et de la nécessité d'aider celles-ci à acquérir de nouvelles compétences dans le milieu de travail. Il faut une « formation axée sur la collectivité », selon un représentant, pour aider les autochtones à prendre en main leur destinée, « plutôt que de voir des gens de l'extérieur venir chez eux, puisque cela ne donne pas de bons résultats ». Pour répondre à ces besoins, il faudrait offrir davantage de programmes de soutien de tous genres, y compris en matière de normes du travail.

Dans la même veine, plusieurs des personnes interviewées sont d'avis qu'il serait utile d'étudier les ressources humaines et la gestion des ressources humaines dans les collectivités des Premières nations, de même que leurs besoins en matière de formation, d'information, etc.

7.4 Les Premières nations et le *Code* : l'avis des AAT

L'un des éléments les plus importants qui a pu ressortir de nos entrevues avec les AAT, les conseillers techniques (CT) et d'autres administrateurs du Programme du travail au sujet de leur travail avec les collectivités des Premières nations est illustré par la remarque d'un AAT, selon qui « il faut se souvenir que ce n'est pas comme se rendre dans une entreprise, ou même parler à un groupe sectoriel. Lorsque vous allez chez les Premières nations, vous rejoignez pratiquement chaque élément de toute une collectivité. »

Selon le personnel du Programme du travail, le problème le plus important en ce qui concerne le respect de la partie III du *Code* chez les Premières nations est celui des congédiements non justifiés (comme on l'a vu plus tôt). Les AAT et les CT interviewés estiment que ce problème a une importante dimension contextuelle et politique — de sorte qu'il est souvent très difficile à régler. Un AAT a fait remarquer que, dans certains cas, les bandes ont des problèmes financiers et n'ont pas l'argent nécessaire pour régler les demandes de recouvrement de salaire. Selon un autre répondant, il faut profiter de l'occasion pour faire comprendre (lors de séances d'information) que le défaut de se conformer au *Code* pourrait se traduire par des dépenses bien inutiles pour les collectivités des Premières nations.

Cependant, un AAT s'est fait l'écho des sentiments des collectivités des Premières nations, en ajoutant qu'en dépit des infractions concernant les dispositions relatives au renvoi injustifié, la plupart des bandes dans la région à laquelle il est affecté semblent appliquer des normes qui vont au-delà des minimums prévus dans la Partie III. Selon lui, toute baisse au niveau des normes, réalisée en fonction de besoins culturels spéciaux, serait inutile et autodestructrice.

Une personne interviewée a proposé la tenue de séances de formation visant à perfectionner les compétences des responsables des ressources humaines dans les collectivités autochtones, afin qu'ils puissent rédiger des politiques d'emploi tenant compte des valeurs des Premières nations, de même que des exigences du *Code*. Selon un autre AAT, de nombreuses bandes ont rédigé ou sont en train de rédiger leur propre manuel sur le *Code*, mais ne le respectent pas toujours à la lettre. Selon un AAT, elles ne veulent pas passer outre le droit des employés, mais tout simplement « faire ce qui leur convient — comme elles l'ont toujours fait ».

Les opinions variaient sur la question de confier l'application des normes du travail aux Premières nations. Aux yeux de certains AAT, il s'agit d'une question purement politique qui doit être tranchée, comme les aspects plus vastes de l'autonomie gouvernementale, aux paliers gouvernementaux les plus élevés — selon eux, des opinions provenant « d'intervenants sur le terrain » n'auraient aucun poids.

Mais tous ont manifesté de l'intérêt envers une forme de partenariat qui profiterait aux deux côtés : les employeurs des Premières nations comprendraient parfaitement leurs responsabilités en vertu du *Code*; et les AAT, les CT et d'autres intervenants chargés d'administrer le *Code* se sensibiliseraient aux différences culturelles et aux approches à privilégier.

Comme un AAT l'a affirmé, « une meilleure compréhension se traduit généralement par une meilleure application ». Il a précisé à quel point les Premières nations accordent de la valeur à la formation professionnelle, ce qui, selon lui, ne pouvait se traduire que par des attitudes plus professionnelles en matière de gestion. Une personne interviewée voyait d'un bon œil des séances de formation destinées au personnel du Programme du travail, qui seraient *données par des professionnels dans les collectivités des Premières nations*, et qui porteraient sur de meilleures façons de véhiculer le message. Dans la région de l'Atlantique, le Programme du travail a conclu avec AINC un échange d'information/éducation : le personnel du Programme du travail offrira des séances au personnel d'AINC sur la partie III du *Code*; et les AAT et les CT prendront part, surtout au Nouveau-Brunswick, aux conférences d'AINC avec les gestionnaires de bande et les chefs.

Les AAT interviewés conviennent généralement que c'est au sujet de la Partie III du *Code* que les Premières nations ont le plus besoin de conseils (selon un AAT, si la Partie II du *Code* est respectée plus facilement et plus généralement, c'est parce que de nombreux conseils tribaux comptent parmi les membres de leur personnel des professionnels de la prévention des incendies et de la sécurité, ou du moins ont facilement accès à de tels professionnels). Un AAT aimerait que des séances de formation sur la Partie III soient offertes aux gestionnaires de bande (en partenariat avec le Programme du travail) — selon le modèle des conférences et des ateliers de l'Association canadienne de la paye, par exemple, qui traitent des questions du droit du travail et des ressources humaines et qui semblent attirer un grand nombre de participants des Premières nations. Il a également été souligné que ces initiatives d'éducation/information devraient être adaptées sur mesure pour chaque région et qu'elles devraient également tenir compte de toute différence

culturelle entre les Premières nations. Une autre suggestion consistait à intégrer des séminaires d'une journée, portant sur divers aspects du *Code*, aux rencontres régulières des leaders autochtones, afin de faire reconnaître et accepter les normes du travail aux niveaux les plus élevés.

Un autre AAT a mentionné deux aspects litigieux du *Code* qui devraient être passés en revue dans la perspective des Premières nations : a) les « jours du traité » devraient être considérés comme des jours fériés au sens du *Code*; et b) on devrait envisager d'accorder une paye de vacances aux enseignants, qui pourrait se rattacher aux normes provinciales. Le *Code* prévoit deux semaines de vacances ou le versement de 4 p. 100 du salaire au moment de la cessation d'emploi, mais un enseignant des Premières nations qui a signé un contrat continu n'est pas payé au cours des vacances de juillet et août, même s'il est encore employé, de sorte qu'on ne sait pas exactement comment cette disposition est respectée.

Ces observations donnent à penser qu'un examen systématique des normes du travail chez les Premières nations ferait ressortir d'autres préoccupations. Un tel examen pourrait donc être une priorité pour le Programme du travail. Dans la même veine, nous avons remarqué, au cours de nos discussions, que la rigidité apparente du *Code* était une source de frustration pour les Premières nations — dans des domaines où (de l'avis des évaluateurs) des solutions de rechange ont pu être appliquées dans d'autres secteurs pour régler les mêmes problèmes. Le traitement des heures de travail des vendeurs dans le domaine de la radiodiffusion, dont les heures de travail ne sont pas vraiment consignées, en est un exemple. On pourrait adopter un modèle de ce genre pour répondre au souhait des Premières nations, qui désirent un traitement plus flexible des heures de travail et de la rémunération de leur personnel politique et de leur personnel itinérant.

Dans la plupart des cas, les AAT ne se rendent chez les Premières nations que sur invitation. Par exemple, si une plainte pour congédiement injustifié est déposée, elle est traitée par correspondance, habituellement avec l'avocat de la bande, qui normalement est invité immédiatement à participer au dossier. Une AAT a parlé d'un processus systématique de communication : elle écrit régulièrement aux gestionnaires des bandes pour leur offrir des services, par exemple, des séminaires et du counselling individuel sur place à l'intention des personnes qui s'occupent de la paye et des ressources humaines dans les réserves. Ce mécanisme s'est révélé très efficace au fil des ans pour faciliter l'accès aux réserves et établir des relations plus conviviales avec les gestionnaires.

7.5 Conclusions

Les résultats de notre étude complémentaire sur le *Code* et les Premières nations ont fait ressortir les éléments suivants :

- aux yeux des représentants des Premières nations, *la rigidité du Code* est davantage un obstacle qui les empêche de donner de l'expansion à leur organisme qu'un mécanisme de protection pour les travailleurs; ils affirment que la flexibilité profite autant aux employeurs qu'aux employés;

- ils affirment que les AAT ont besoin de plus de formation et de perfectionnement sur des questions d'ordre culturel et des éléments qui leur permettront de mieux comprendre les Premières nations en général. Dans la même veine, ils affirment également que la situation économique particulière des Premières nations et d'autres caractéristiques qui leur sont propres auraient intérêt à être mieux comprises. Parmi d'autres mécanismes culturellement significatifs qu'il conviendrait d'envisager, on retrouve des mécanismes de rechange pour le règlement des différends, par exemple le recours au droit coutumier ou à l'intervention des aînés;

- selon les représentants des Premières nations, les besoins en matière d'information sont nombreux, ce qui correspond aux vues des employeurs en général (Phase I de l'évaluation, 1997), mais les Premières nations voudraient une documentation qui tienne mieux compte de leur culture — par exemple, des brochures conçues sur mesure en fonction des Premières nations et de leurs préoccupations particulières;

- certains répondants ont fait remarquer que le *Code* doit mieux tenir compte de certaines réalités socio-politiques, particulièrement dans les cas de cessation d'emploi faisant suite à l'élection d'un nouveau chef. Selon les répondants, certains de ces enjeux peuvent trouver leur source dans la *Loi sur les Indiens* et les pratiques qu'elle renforce;

- les représentants des Premières nations se sont dits intéressés à discuter de l'établissement de méthodes de rechange pour la mise en œuvre — grâce auxquelles ils assumeraient davantage de responsabilités en la matière — surtout par rapport à l'autonomie gouvernementale. De tels mécanismes s'inspireraient du transfert d'autres responsabilités de mise en œuvre aux Premières nations dans des domaines comme les soins de santé, la formation et le logement.

En résumé, les normes du travail représentent un enjeu important pour les Premières nations. De plus, le Programme du travail lui-même a des besoins qu'il conviendrait de satisfaire pour pouvoir offrir un meilleur service aux Premières nations. Les normes du travail peuvent éventuellement s'intégrer aux initiatives de plus en plus nombreuses des Premières nations qui veulent institutionnaliser les nouveaux programmes qu'elles offrent, qui doivent tous reposer sur des politiques de ressources humaines bien conçues et harmonisées avec le *Code*.

Pour régler certains des enjeux mentionnés, on pourrait mettre sur pied un groupe de travail conjoint, peut-être dans une seule région d'abord, pour analyser les problèmes et les solutions dans des domaines comme les mécanismes de diffusion de l'information, la formation des AAT et la formation culturelle. Ou encore, les constatations portent à croire qu'il serait peut-être souhaitable d'inviter des représentants des Premières nations à faire partie du groupe de consultation actuel du Programme du travail.

8. *Sécurité et santé au travail (SST)*

8.1 Aperçu des enjeux de la SST et l'évaluation

Enjeux : Cette section du rapport analyse les possibilités d'établir des liens utiles entre la Partie II (sécurité et santé au travail) et la partie III du *Code*, et aborde de façon plus générale la question d'une évaluation future de la partie II.

Contexte : L'évaluation de la partie III, menée en 1997 (la Phase I du présent travail), a permis de relever deux grands enjeux en ce qui concerne les maillages entre la partie II et la partie III. Le premier, c'est que selon l'évaluation, la charge de travail croissante en vertu de la partie III ces dernières années a peut-être drainé des ressources qui auraient pu autrement être consacrées à des activités en vertu de la partie II[31].

Un deuxième enjeu concernant le maillage avec la SST, qui est ressorti des travaux de la Phase I, est la question de déterminer si, aux fins de l'exploitation et de l'exécution, il serait utile d'établir des liens systématiques entre les données de la Partie II et celles de la Partie III. On s'est demandé notamment s'il y aurait moyen d'atteindre une certaine efficacité au chapitre de l'exécution et de l'application en utilisant des données sur la non-conformité de chaque programme pour mieux cibler les méthodes d'exécution de l'autre programme. De plus, on a constaté que certaines dispositions de la Partie III, notamment la réglementation du maximum d'heures de travail, peuvent avoir des répercussions en matière de SST — par exemple, lorsque de longues heures sur la route peuvent soulever certaines préoccupations en matière de sécurité dans l'industrie du camionnage.

Une autre interrogation qui a été soulevée au début de cette évaluation était la question de savoir si le programme de la SST en soi nécessitait d'être évalué. Plusieurs préoccupations étaient à l'origine de cette question. D'abord, comme on l'a vu, les ressources affectées à la SST (mesurées selon le nombre d'inspections) ont été réduites de beaucoup ces dernières années. De plus, à la suite d'un examen des statistiques sur les accidents au début des années 90 (1990-1995), on s'est demandé si le programme avait accompli des progrès suffisants dans ce domaine. Tous ces enjeux ont des répercussions financières importantes : en 1995, les accidents de travail au Canada ont représenté environ 5 milliards de dollars en frais pour la Commission des accidents du travail (CAT) et une somme estimée à 9,9 milliards de dollars en perte de productivité[32].

---

31 Selon des données administratives, au cours des cinq dernières années, un bon nombre de ressources humaines qui se consacraient aux activités de la partie II ont été réaffectées à la partie III. Les activités de la Partie III représentaient 39 p. 100 du temps total des tâches des AAT en 1992, et cette proportion s'était accrue à environ 49 p. 100 en 1996-1997. Cette intensification des activités de la Partie III est largement attribuable à l'élargissement de la fonction réactive (enquêtes sur les plaintes) des activités liées aux normes du travail, qui a absorbé une plus forte proportion de l'ensemble des ressources ces dernières années. Statistiques (inédites) fournies par le Programme du travail.

32 *Les accidents du travail au Canada et leurs coûts (1991-1995)*, DRHC Canada, 1996, p. 11.

Depuis, cette évaluation a été réalisée et les résultats des sondages montrant que les travailleurs et les employeurs ont d'importantes préoccupations en matière de SST sont une autre source de préoccupation.

Il faut préciser qu'en vertu de la partie II, la population visée est plus grande, ce qui peut avoir des répercussions importantes. La partie II vise les entreprises régies par le gouvernement fédéral ainsi que la fonction publique fédérale, mais cette dernière n'est pas touchée par la partie III.

8.2 Méthodes

L'étude complémentaire qui fait l'objet de cette section devait se fonder avant tout sur les vues des agents des affaires du travail et des membres du personnel qui y sont rattachés. Des entrevues ont été menées auprès de trois AAT et de trois conseillers techniques (CT). De plus, une rencontre a eu lieu avec le directeur du programme de la Partie II au début de l'étude, et plusieurs discussions ont eu lieu avec d'autres membres du personnel chargés de la partie II.

De plus, des documents importants comme de récents rapports et des statistiques relatives à la SST ont été examinés. Enfin, nous nous sommes penchés sur des données de sources secondaires, comme le sondage auprès des employeurs et des travailleurs, qui a porté sur les attitudes des répondants en ce qui concerne les besoins en matière de sécurité et de santé au travail (satisfaction et changements prioritaires) dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.

8.3 Résultats

Maillages entre la partie III et la partie II : Tous les AAT peuvent être appelés à faire exécuter la partie II et la partie III du *Code*, et les évaluateurs ont trouvé une proportion importante d'AAT qui s'occupent régulièrement des deux parties dans leurs activités quotidiennes. Pour ces derniers, l'importance d'un maillage entre les deux parties est évidente.

Aucun des AAT interviewés n'a remis en question la pratique qui consiste à faire respecter à la fois la partie II et la partie III. Certains ont cependant affirmé qu'on allait à l'encontre du but recherché en « portant deux chapeaux *exactement au même moment* » — à une exception près. Ceux qui travaillent dans l'industrie du camionnage jugent que le maillage serait tout à fait logique, ce qui s'explique surtout du fait que dans cette industrie, les infractions à la partie III relativement aux heures de conduite représentent également des dangers éventuels pour la santé et la sécurité du travailleur (de même que pour la sécurité du public en général). Comme l'a fait remarquer un AAT, « le camionneur atteint le nombre maximum d'heures de conduite autorisées, mais il continue de rouler ». Un autre a affirmé que « cette industrie ne croit pas à la rémunération des heures supplémentaires, de sorte qu'aucun incitatif ne vient limiter les heures de conduite du camionneur ». Un troisième a affirmé que le droit de refuser un travail dangereux dans de telles circonstances devrait être intégré au *Code*.

On a aussi noté un autre lien en ce qui concerne les maladies professionnelles. Selon la partie III, les employés doivent être assurés soit par la Commission des accidents du travail, soit par un régime privé d'assurance. Un AAT estime que cela devrait être également une exigence de la partie II.

Cependant, les AAT sont d'avis qu'aux yeux de nombreux employeurs, il serait exagéré de tenter d'aborder les deux parties du *Code* lors d'une même visite, ce qui diminuerait l'efficacité prévue du counselling/de l'inspection, sans parler de l'autorité du conseiller.

Les maillages entre les parties III et partie II en vue de repérer systématiquement les « employeurs qui ne se conforment pas » : Il y a consensus chez les AAT qui sont d'avis que, dans de nombreux cas, un employeur qui ne respecte pas une partie du *Code* ne respecte pas non plus l'autre partie. Mais on a souligné que cette omission n'est pas toujours délibérée — un AAT a fait remarquer qu'un employeur qui se montre un mauvais homme d'affaires dans un secteur, le sera probablement aussi dans d'autres secteurs — de sorte que le *Code* ne sera pas respecté dans de nombreux domaines.

Cependant, certains AAT ont ajouté qu'en règle générale, il ne fallait pas en conclure qu'on peut se servir d'une série de dossiers pour établir des références avec une autre série. Selon eux, de nombreux facteurs dépendront de la nature de l'entreprise ou du secteur d'activité. Une personne interviewée a ajouté que certaines entreprises dont les activités se déroulent dans un bureau peuvent être assez inefficaces lorsqu'il s'agit de tenir des dossiers et faire preuve de très peu de rigueur dans des dossiers comme les heures supplémentaires et la paye de vacances, mais présenter très peu de danger en matière de SST. Un autre a affirmé que l'attitude de la direction joue certainement un rôle dans les entreprises qui respectent le *Code* (en ajoutant que si l'employeur est véritablement déterminé à respecter le *Code*, la législation devient inutile) et que l'attitude et les résultats de la direction dans un domaine amèneraient l'AAT à penser que son attitude et ses résultats seront semblables dans un autre domaine.

Un autre AAT a souvent constaté que la présence d'un syndicat relativement solide dans un organisme avait un effet positif sur le respect des deux parties du Code de la part de la direction, mais surtout sur les attitudes des employés en ce qui concerne les pratiques de travail sûres.

Un autre a ajouté que la sécurité et la santé en milieu de travail « sont plus rentables » que les normes de la partie III pour certains employeurs, car elles sont considérées comme un moyen de contrôler les pertes et de gérer les risques. Elles permettent d'éviter des coûts inutiles, de sorte que l'entreprise est plus efficace et plus rentable, tandis que la partie III « traite seulement des avantages sociaux et de l'argent à payer aux employés ». Selon lui, les exigences de la partie II font également l'objet d'une bien meilleure promotion et sont plus visibles.

Les AAT sont d'avis qu'il existe effectivement un lien prévisible entre la partie II et la partie III, ce qui laisse penser qu'il y aurait lieu d'entreprendre un test plus poussé pour déterminer s'il est possible de repérer plus efficacement les contrevenants en établissant un lien entre la partie II et la partie III à partir des données du SIOT.

Tendances du rendement de la SST en vertu de la partie II : Des statistiques fédérales et provinciales comparatives indiquent que, ces dernières années, le rendement de la SST en vertu de la partie II du *Code* s'est amélioré plus lentement dans les secteurs régis par le gouvernement fédéral que dans les secteurs de compétence provinciale[33]. Il n'a pas été possible de corroborer ces résultats à l'aide des seules entrevues avec les AAT; cependant, ceci porte à croire qu'il serait peut-être important de faire une étude détaillée qui permettrait d'analyser les tendances des changements ces dernières années.

Les opinions des AAT et des CT au sujet des tendances du rendement de la SST en vertu de la partie II variaient d'une région à l'autre, et leur appréciation allait d'extrêmement négative à relativement acceptable (ce qui s'explique par le fait que les pratiques relatives à la tenue de dossiers sur la SST ainsi que la terminologie varient d'un secteur de compétence à l'autre, et qu'on risque donc souvent de « comparer des pommes avec des oranges »). *Quoi qu'il en soit, on se préoccupe du fait que le rendement de la SST est/actuellement en baisse dans certaines régions, et « particulièrement dans le cas du personnel du gouvernement fédéral », au dire d'un répondant. Un autre a affirmé que le secteur du camionnage à longue distance accuse un sérieux recul sur le plan du rendement de la SST, en raison de l'intensité de la concurrence entre les entreprises canadiennes, américaines et mexicaines et du manque d'inspections régulières des véhicules, « dont au moins 25 p. 100 ne devraient pas être sur la route », selon lui.*

Selon un répondant, si le rendement est plus favorable dans les provinces, c'est peut-être bien parce que « les provinces y consacrent plus de ressources ». Par exemple, on a fait remarquer que les provinces ont tendance à compter parmi leur personnel des spécialistes techniques de la SST, en plus des spécialistes juridiques. Ce répondant a affirmé qu'on ne retrouvait pas cet équilibre dans le Programme fédéral du travail et qu'au moment de la réduction des effectifs, le Programme avait perdu « un savoir-faire précieux ». Dans une région, a-t-on affirmé, à cause des compressions budgétaires, le personnel administratif a été réduit de 25 p. 100, mais le personnel sur le terrain de 75 p. 100. Il s'agit d'une question qu'une évaluation de la partie II pourrait éventuellement examiner.

Les orientations qu'on pourrait envisager à l'avenir : Selon les personnes interviewées, il y aurait lieu de se montrer plus systématique dans l'application des normes de la partie II. Plusieurs étaient en faveur d'une approche consistant à se concentrer sur des industries/des professionnels présentant des problèmes particuliers, réels ou éventuels, et sur certaines entreprises en particulier au sein de ces industries/professions.

Un autre répondant a recommandé une *étude systématique des données du SIOT* et une vérification méthodique de grandes entreprises, pour relever les infractions qui se produisent en vertu de chaque partie du *Code*; cette information pourrait ensuite servir de fondement à une solide campagne de promotion concertée. À cet égard, certains AAT doutent qu'il soit utile de comparer leurs propres données régionales avec des données provinciales.

---

33 Ces renseignements ont été tirés des documents suivants : *Évaluation du programme de sécurité et de santé au travail*, Travail Canada, juin 1990 et *Les accidents du travail au Canada et leurs coûts (1991-1995)*, DRHC, 1996.

Selon un AAT, il faudrait prévoir des normes plus strictes pour la *formation* des AAT, et des exigences plus élevées en matière d'expérience et de connaissances chez les candidats à de tels postes. Il faudrait peut-être rajuster les salaires à la hausse pour tenir compte de ces compétences plus élevées, a-t-il ajouté. Plusieurs autres AAT ont affirmé qu'ils devraient se montrer plus proactifs dans leur travail, consacrer plus d'efforts à la prévention plutôt que de se contenter de répondre à des plaintes et à des infractions. En général, les répondants s'inquiétaient de « l'écart entre l'action et la réaction » et du fait que les poursuites pouvaient demander jusqu'à deux ans.

La plupart des répondants sont en faveur de la solution de rechange privilégiée actuellement au lieu des poursuites judiciaires implacables, c'est-à-dire le processus de *la promesse de conformité volontaire* (PCV), en vertu duquel l'AAT a le pouvoir discrétionnaire d'utiliser la réglementation comme moyen d'orientation. L'AAT analyse les infractions relevées dans le lieu de travail de l'employeur contrevenant, lui explique les exigences du *Code* et obtient de l'employeur qu'il signe une PCV. Selon un AAT, ce processus — que vient compléter le counselling — « a pour objet d'aider les employeurs à comprendre comment ils peuvent se protéger *eux-mêmes* en vertu du *Code* ».

La conformité volontaire est conforme à ce qu'il est généralement convenu d'appeler, dans les milieux de la SST, le *système de responsabilité interne*, qui est l'un des éléments fondamentaux des approches de la SST partout au Canada, parallèlement aux comités mixtes patronaux-syndicaux obligatoires de la santé et de la sécurité en milieu de travail. Cependant, certains représentants syndicaux (lors des entrevues au cours desquelles la possibilité d'établir des maillages entre la partie II et la partie III avait été soulevée) doutaient de l'efficacité à long terme du processus de la PCV. Ils ont cité des remarques du juge K. Peter Richard (commissaire en vertu de la Nova Scotia *Public Inquiries Act*), qui a affirmé, dans son rapport de 1996 sur l'enquête publique relative à l'accident de la mine Westray, que « la responsabilité première et fondamentale de l'exploitation sécuritaire de toute entreprise industrielle relève clairement de la direction. Le système de responsabilité interne ne vient que définir cette responsabilité et la replacer dans son contexte. » [traduction]. On peut déduire de telles préoccupations que le fonctionnement du système de responsabilité interne devrait être examiné dans une évaluation éventuelle de la Partie II.

Intérêt et portée éventuelle d'une évaluation de la Partie II : Les personnes interviewées s'entendent généralement pour dire qu'une évaluation formelle de la partie II du *Code* serait utile pour répondre à plusieurs questions importantes que les AAT ont soulevées, par exemple :

- Quelles sont les répercussions de l'accroissement de l'emploi non conventionnel sur l'application de la partie II du *Code*?

- Les normes de la partie II reflètent-elles et répondent-elles aux besoins des milieux de travail sous réglementation fédérale?

- Les méthodes actuelles qui permettent d'assurer le respect de la partie II répondent-elles à ces besoins?

- Quels sont les problèmes opérationnels pour lesquels les AAT ont besoin d'aide en ce qui concerne la partie II?

- Y a-t-il des enjeux similaires dans chacune des parties qui pourraient être réglés par une réglementation et/ou des approches semblables ou complémentaires, ou en profiter?

- L'approche actuelle de l'administration de la Partie II se prête-t-elle mieux à la détermination des infractions et des contrevenants qu'à la prévention des risques pour la santé et la sécurité dans le milieu de travail?

8.4 Sommaire des enjeux de la SST

Voici les orientations qu'on peut envisager, compte tenu des résultats de cette composante de l'évaluation :

- **Les maillages de la partie II et de la partie III** semblent relativement courants chez les AAT, qui ont l'air à l'aise dans leur double rôle d'agent d'exécution de la partie II et de la partie III du Programme du travail; la réalité et l'importance de ces maillages sont également ressorties de la Phase I de l'évaluation, de sorte qu'on a pu conclure que les plaintes déposées en vertu de la partie III avaient eu pour effet de réduire le travail en vertu de la partie II pendant un certain nombre d'années.

  En général, tout semble indiquer qu'un maillage axé sur l'exécution entre la partie II et la partie III pourrait être utile pour repérer les « employeurs qui ne se conforment pas » dans chaque programme, compte tenu du secteur industriel de l'entreprise. Ce genre de maillage pourrait s'avérer efficace, tout en facilitant une meilleure exécution au besoin (p. ex., si un mauvais rendement dans un domaine comme la SST permet d'exercer de nouvelles pressions sur les employeurs contrevenants, dans le cadre d'inspections portant sur les normes du travail).

  Toutefois, les données actuelles portent à croire qu'il faudrait procéder à un test plus poussé en ce qui a trait à cette hypothèse. On pourrait l'entreprendre, par exemple, en utilisant le SIOT comme principale source de données. Dans le cadre de cette analyse, les données sur les composantes et les données sur les infractions pourraient en principe être reliées aux coûts des accidents et de l'indemnisation.

- **Évaluation de la partie II :** Les premières données que nous avons examinées laissent croire que le rendement en ce qui concerne les accidents en vertu de la partie II s'améliore peut-être plus lentement dans le secteur fédéral que dans le secteur sous réglementation provinciale. Si une analyse détaillée confirme ces résultats, on pourrait en déduire qu'il existe d'importants problèmes dans les industries d'infrastructure sous réglementation fédérale, et qu'ils peuvent avoir des incidences financières importantes.

Les accidents occasionneraient des coûts très importants[34] *qu'il y aurait moyen de réduire. Cette possibilité revêt encore plus d'importance lorsque nous nous souvenons que, contrairement à la partie III, la partie II vise la fonction publique fédérale en plus des entreprises régies par le gouvernement fédéral.*

Donc, dans l'ensemble, compte tenu des enjeux du maillage entre la partie II et la partie III, des coûts des accidents et de l'indemnisation des travailleurs ainsi que des enjeux opérationnels, notre évaluation donne à penser qu'il serait utile d'entreprendre une évaluation formelle exhaustive de la partie II.

34 Comme on l'a vu dans la section 8.1, ces coûts pourraient s'élever jusqu'à 15 milliards de dollars pour l'ensemble du Canada. Par extrapolation, on peut affirmer que ces coûts pourraient représenter plusieurs millions de dollars dans les secteurs sous réglementation fédérale et des centaines d'autres millions de dollars dans la fonction publique fédérale.

9. Éducation, exécution et conformité

9.1 Contexte : l'évaluation de 1997

Selon le rapport de l'évaluation des normes du travail de 1997 (la Phase I de la présente évaluation), le défaut de la part des employeurs sous réglementation fédérale de respecter les normes du travail de la Partie III était un grave problème.

Le rapport faisait ressortir ce qui suit : la conformité au *Code* était très faible dans plusieurs domaines; il y avait une forte corrélation entre l'absence de conformité et le manque d'information au sujet du *Code* et des obligations des employeurs; de nombreux employeurs contrevenants récidivaient année après année; et il fallait régler le problème de la non-conformité incontrôlée (et de la montée en flèche des plaintes des travailleurs) pour assurer une gestion économique et pleinement efficace du programme.

Les évaluateurs ont conclu que l'une de principales préoccupations du programme était de faire respecter le *Code*, et que deux genres d'employeurs pourraient nécessiter des mesures d'exécution différentes : les employeurs qui ne respectaient pas le *Code* par ignorance, et les employeurs qui persistaient à ne pas le respecter (les récidivistes, les employeurs contrevenants, etc.).

Pour mieux comprendre ces questions et l'orientation que le programme devrait adopter à l'avenir, nous examinerons ici les leçons tirées des mesures d'exécution appliquées par d'autres ministères et organismes fédéraux. L'objectif était de tester une conclusion de l'évaluation de 1997 qui accordait la priorité à deux stratégies : 1) des efforts axés sur l'éducation/l'information; et 2) une approche d'exécution de style « matraque » à l'égard des employeurs qui ne respectent pas le *Code* délibérément. À cette fin, cette partie de l'évaluation examine une série d'options à envisager pour l'avenir, notamment des moyens expérimentaux en matière d'information permettant d'améliorer la conformité avec le *Code du travail*, l'éducation des employeurs, de même que la diffusion de l'information en général.

9.2 Méthode

Pour obtenir une perspective plus vaste sur ce qui donne de bons résultats en matière de conformité et de réglementation, nous avons interviewé sept informateurs clés de divers ministères et organismes qui s'occupent de programmes réglementaires. Il s'agit du Secrétariat du Conseil du Trésor, de Santé Canada (Direction générale de la protection de la santé), des Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC), de Revenu Canada, de la Commission de contrôle de l'énergie atomique (CCEA), ainsi que de Développement des ressources humaines Canada (Programme du travail, Sécurité et santé au travail, Assurance-emploi).

Ces ministères et organismes ont été choisis surtout en raison de leur rôle d'exécution en ce qui concerne diverses exigences législatives et réglementaires, et également parce que certains d'entre eux avaient participé antérieurement à une table ronde sur les pratiques d'exécution/conformité que DRHC avait tenue à l'été de 1997. Dans le cadre de ces entrevues, les intervenants nous ont fait part du genre de conformité exigée par leur ministère et organisme respectif, des méthodes qu'ils utilisaient pour l'obtenir (éducation, information, inspections), et ainsi de suite.

9.3 Comment les ministères et organismes fédéraux abordent la conformité

Genre de conformité recherché : Dans une comparaison des approches retenues par divers ministères et organismes fédéraux en matière de conformité, il est utile de prendre note de leurs différents groupes cibles et des différents genres de législation, de programmes et de réglementation qu'ils veulent faire respecter. Les divers ministères avec lesquels nous avons communiqué nous ont parlé de toute une gamme de pratiques :

- Le *Secrétariat du Conseil du Trésor* (SCT) cherche à faire respecter des politiques et des lignes directrices régissant l'utilisation des fonds publics dans la conception et l'exploitation de programmes par les nombreux ministères et organismes du gouvernement fédéral.

- *Revenu Canada* traite avec toute la population du Canada (les particuliers comme les sociétés) dans son rôle de percepteur ultime de l'impôt, des taxes de vente et taxes d'accises ainsi que des droits de douane du gouvernement fédéral. Pour s'acquitter de ce rôle, le Ministère entre en communication avec un groupe de clients très diversifié : des employeurs, des salariés, des fabricants, des détaillants et des entrepreneurs indépendants, de même que des voyageurs qui traversent les frontières et vont dans d'autres pays ou en proviennent (faire respecter les lois fiscales est essentiel pour les revenus du gouvernement).

- La *Commission de contrôle de l'énergie atomique* (CCEA) a pour mandat de réglementer l'industrie nucléaire du Canada, d'assurer des pratiques sûres et sécuritaires dans l'exploitation des centrales nucléaires et l'utilisation des réacteurs de recherche, l'utilisation et l'application commerciales et médicales des radio-isotopes, et ainsi de suite. Le rôle de la CCEA est d'établir des normes et de les faire respecter par environ 4 000 titulaires de licences partout au Canada. La sécurité publique revêt une grande importance dans le cadre de ces programmes.

- *Affaires indiennes et du Nord Canada* (AINC) veut faire respecter les lignes directrices régissant l'utilisation des fonds fédéraux que le Ministère consent aux bandes et organismes des Premières nations pour les dépenses de capital, l'aide sociale et l'éducation. La conformité est une question délicate, étant donné l'ampleur des budgets et la nécessité de favoriser l'autonomie gouvernementale.

- Le *Bureau de contrôle du tabac* de la Direction générale de la protection de la santé de *Santé Canada* veut faire respecter la *Loi fédérale sur le tabac* qui interdit la vente des produits du tabac à des personnes de moins de 18 ans. La loi régit également la fabrication, l'étiquetage et la promotion des produits du tabac.

- La *Division de la sécurité et de la santé au travail et de la prévention des incendies du Programme du travail de DRHC* a pour responsabilité de faire respecter des conditions et pratiques de travail saines et sécuritaires dans tous les milieux de travail sous réglementation fédérale. Elle cherche donc à faire appliquer, par les employeurs et les employés qui travaillent dans ces milieux de travail, des règles nombreuses et souvent très techniques qui portent sur des questions comme la sécurité, les substances dangereuses, etc.

- La *Direction générale du contrôle de l'assurance-emploi* de DRHC a la responsabilité de déceler et de prévenir les fraudes et les abus dans l'exploitation du programme des prestations d'assurance-emploi. Le programme repose sur un régime de confiance; les employés et les employeurs fournissent l'information à partir de laquelle le droit aux prestations et le versement des prestations sont déterminés. La Direction générale recherche la conformité de la part des deux groupes et met en œuvre diverses méthodes pour déceler et prévenir les abus. Il en résulterait des économies appréciables de plusieurs millions de dollars chaque année.

Nos entrevues avec des représentants de ces ministères et organismes ont relevé diverses approches visant à assurer la conformité. De plus, un certain nombre de thèmes en sont ressortis quant aux moyens à prendre pour améliorer la conformité des programmes gouvernementaux. Les principaux résultats des entrevues sont présentés ci-dessous.

Comment les ministères et organismes interviewés obtiennent véritablement la conformité : Diverses approches ont été mentionnées, notamment les vérifications et inspections, l'éducation et la promotion, l'exécution par le biais de pénalités et de poursuites, et d'autres méthodes visant à assurer la conformité volontaire.

Revenu Canada : Grâce à des documents faciles à obtenir et à des services d'information accessibles, Revenu Canada fournit à ses clients une information compréhensible sur leurs droits et leurs obligations en vertu de la législation fiscale. Le Ministère organise également des colloques et des ateliers à l'intention des employeurs et des comptables. Un aspect important de son processus de conformité est le fait de permettre l'auto-évaluation lorsque la chose est possible. Selon l'informateur clé de ce ministère, même si l'exécution a un rôle à jouer dans la conformité, l'éducation et la promotion sont également importantes : « Fournir à point nommé une information globale et directe, qui retient l'attention, peut se révéler un moyen extrêmement efficace auprès de la plus grande partie de n'importe quel groupe cible ». La stratégie comprend des séances d'information, des brochures, des vérifications fiscales et des enquêtes. L'importance accordée à différents éléments de la stratégie est pondérée en fonction de risques précis, qui changent au fil du temps.

La *Commission de contrôle de l'énergie atomique* : Un système exhaustif comportant des activités d'inspection et d'évaluation garantit que le renouvellement des licences est pris en considération au cours de la période de validité de la licence en cours (maximum de deux ans). Les activités d'inspection de la CCEA jouent un rôle de premier plan dans l'octroi et le renouvellement des licences et dans la décision de prendre d'autres mesures, comme la mise en application des conditions des licences dans certaines circonstances.

Les activités de la CCEA en matière d'inspections de conformité, d'exécution et de suivi ont fait l'objet d'un important examen en 1997. Selon un informateur clé de cet organisme, diverses conclusions ont été tirées de cet examen du cadre d'administration et de l'efficacité du programme de la CCEA. Elles tournaient toutes autour de la même cause, à savoir le manque d'uniformité dans les activités des inspecteurs de la Commission et d'autres membres du personnel et gestionnaires lorsqu'ils s'acquittaient de cette fonction de réglementation. L'examen a également permis de constater que d'autres facteurs étaient autant d'obstacles, notamment l'absence d'une politique globale d'inspection de conformité pleinement opérationnelle ou d'une stratégie de réglementation, l'absence d'un volet axé expressément sur la formation dans les inspections de conformité, un certain manque de clarté dans les rôles à différents paliers, ainsi que l'absence de mesures de rétroaction constantes et efficaces au sujet du rendement de la CCEA à l'égard de ces fonctions. Les examinateurs ont cependant réagi favorablement à l'utilisation d'une approche diversifiée faisant appel à la promotion, aux inspections et à l'exécution, dans les secteurs où ils ont trouvé pareille approche, par exemple, dans le domaine de la radiographie industrielle, où les risques d'exposition sont relativement élevés. Les inspecteurs de la CCEA ont recours à un éventail d'outils efficaces, depuis les approches éducationnelles jusqu'aux inspections surprises en passant par la mise en application, le cas échéant.

Il semblerait que le cadre législatif actuel ne favorise pas le recours aux menaces de poursuites pour obtenir la conformité, car ce processus est long et coûteux et que les pénalités prévues actuellement par la loi sont trop faibles. Cependant, une nouvelle loi qui est en voie d'élaboration comportera des pénalités plus lourdes, de sorte que l'approche de la mise en application devrait s'avérer plus rentable lorsqu'elle est appropriée. Entretemps, selon l'informateur clé, le personnel des inspections de la Commission sur le terrain a recours à une combinaison de mesures de promotion, de vérification et d'exécution pour chaque entreprise.

Affaires indiennes et du Nord Canada : Les bandes et les organismes des Premières nations peuvent faire l'objet de vérifications de la part d'AINC. Les peines imposées pour une mauvaise utilisation des fonds prennent généralement la forme de déductions sur le paiement suivant. Cependant, selon l'informateur clé que nous avons interviewé, l'approche générale retenue par le ministère pour assurer la conformité est de faire comprendre aux clients au niveau local « qu'il s'agit de leur argent », qui doit être utilisé de façon responsable pour créer et préserver des emplois, et que l'aide sociale (par exemple) devrait être considérée comme une mesure de dernier ressort plutôt qu'un droit. L'objectif est de démontrer les avantages que représente l'utilisation prudente de l'argent, et comment optimiser les dépenses au maximum. Le personnel du ministère apporte

également de l'aide lorsqu'il s'agit de mesurer le rendement. Cette approche éducationnelle « ascendante » se révèle efficace, selon l'informateur clé.

Le *Secrétariat du Conseil du Trésor :* Dans le passé, l'approche traditionnelle retenue par le SCT pour assurer la conformité était celle du contrôle direct, qui passait par le suivi des transactions individuelles des ministères et organismes fédéraux. Cette formule demandait cependant de plus en plus de ressources, selon l'informateur clé du SCT. Le gouvernement fédéral a récemment accepté la recommandation d'un groupe de travail indépendant visant à moderniser la fonction de contrôle du gouvernement en opérant des changements fondamentaux, à l'issue desquels l'accent a été mis sur les résultats, la reddition des comptes et la gestion des risques. Par conséquent, la tendance actuelle au sein du SCT est de favoriser l'approche du « conseil de gestion », c'est-à-dire la capacité accrue du SCT d'offrir orientation et leadership en matière de rapports de rendement, et l'acceptation de responsabilités accrues dans chaque ministère, lorsqu'il s'agit de mettre en œuvre des mesures d'autorégulation et de contrôle et de présenter des rapports sur les résultats financiers et autres. Selon l'informateur clé, il s'agit d'une approche axée sur « l'adhésion générale », en vertu de laquelle les ministères et organismes doivent comprendre les avantages de la conformité et les conséquences éventuelles de la non-conformité.

Le *Bureau du contrôle du tabac de Santé Canada* (BCT) est exploité en vertu de la *Directive générale sur la conformité et l'exécution* adoptée par la Direction générale de la protection de la santé, en 1998. Il s'agit d'une politique-cadre couvrant un vaste éventail de produits, de substances et d'activités dont la Direction générale assure la réglementation pour préserver et améliorer la santé et la sécurité des Canadiens et des Canadiennes. Son rôle est d'encourager et de faciliter la conformité, ainsi que d'assurer le suivi de l'absence de conformité et d'y réagir. Pour s'acquitter de ce rôle, le BCT a recours à des vérifications de conformité et procède à des tests dans le cadre desquels des jeunes qui n'ont pas l'âge d'acheter des cigarettes tentent d'en acheter auprès de détaillants qu'on soupçonne de contrevenir à la loi. Le Bureau répond également à des plaintes et donne suite à des dénonciations en faisant des inspections et des enquêtes sur place. Le BCT a constaté que le partenariat avec des inspecteurs provinciaux, lorsque c'est possible en vertu de la législation provinciale, s'avère une méthode très rentable; le BCT fournit de l'information sur les contrevenants flagrants, et les inspecteurs provinciaux délivrent des assignations en vertu de la législation provinciale pertinente. L'organisme fédéral est ainsi en mesure d'éviter les chevauchements et de couvrir un territoire plus vaste. Le BTC « préfère assurer le suivi et vérifier le maintien des politiques », selon le répondant de Santé Canada, et favorise la conformité volontaire par le biais d'activités d'éducation et d'information.

Cette approche permet d'obtenir de meilleurs résultats auprès des chaînes de magasins au détail, dit-il, puisqu'un grand nombre d'entre elles ont leurs propres programmes de formation interne pour veiller à ce que leurs employés respectent la loi. Les petits détaillants réagissent mieux à une approche plus personnalisée, comme les visites des inspecteurs du BCT qui leur expliquent la loi. Le programme actuel de conformité pour les détaillants a été lancé en 1994.

Selon un informateur clé du BCT, il y a eu augmentation de la conformité chez les détaillants, qui est passée de 43 p. 100 en 1995 à 67 p. 100 en 1998. Le programme réglementaire du BCT comporte également des activités de promotion portant sur le contrôle des produits du tabac, la transmission de données par les fabricants et les importateurs, de même que des restrictions sur l'accès aux produits du tabac (p. ex., les distributrices, les comptoirs libre-service, etc.).

Le *programme des prestations d'assurance-emploi* repose sur le principe voulant que l'information fournie à DRHC par les employeurs (au sujet des cessations d'emploi) et particulièrement par les travailleurs (au sujet de l'absence de revenus d'emploi, etc.) soit exacte et complète. Pour avoir droit à des prestations, le prestataire ne doit pas être un travailleur autonome ou vivre à l'extérieur du Canada. Le rôle de la *Direction générale du contrôle de l'assurance-emploi* est de déceler de tels abus à l'égard du programme et d'appliquer des mesures dissuasives pour les prévenir.

Les méthodes de détection comprennent l'échange d'information avec d'autres ministères fédéraux au sujet de cas individuels (p. ex., Revenu Canada au sujet des évasions fiscales) et la comparaison de données tirées des fichiers de l'assurance-emploi avec d'autres données (p. ex., les données du relevé d'emploi au sujet de la cessation d'emploi). La Direction générale répond également aux plaintes déposées par des tiers et à des dénonciations. Selon l'informateur clé, la Direction générale donne suite à environ 5 000 dénonciations de fraude chaque année, et, grâce à ses différentes méthodes de détection, récupère environ 200 millions de dollars par année provenant des versements excédentaires.

Les moyens de dissuasion comprennent la publicité et les programmes d'éducation et d'information — qui se sont révélés extrêmement efficaces lorsqu'il s'est agi d'accroître la conformité volontaire — de même que des pénalités administratives. Par exemple, un contrevenant aura peut-être à travailler 75 p. 100 plus longtemps pour avoir droit à des prestations une prochaine fois, et de lourdes pénalités financières sont prévues pour les récidivistes.

La Direction générale du contrôle de l'assurance-emploi souligne l'importance de mesurer les répercussions financières de ses activités en comparant les pourcentages de conformité avant et après le lancement d'un programme concerté de prévention. Grâce à cette méthode, le représentant de l'assurance-emploi estime qu'un budget de 5 millions de dollars par exemple, qui serait consacré à une stratégie globale pourrait probablement représenter des économies de 50 millions de dollars au chapitre des dépenses du programme.

La Division de la SST et de la prévention des incendies du Programme du travail de DRHC administre la partie II du *Code canadien du travail*, dont l'objectif est de promouvoir et de préserver des conditions et des pratiques de travail sûres et saines dans tous les milieux de travail sous réglementation fédérale. Le Programme du travail recherche donc la conformité de la part des employeurs et des travailleurs dans de tels lieux de travail et le respect de leurs obligations et de leurs responsabilités en vertu de cette partie du *Code*.

Responsabilité interne partagée : La partie II du *Code* encourage le partage conjoint des responsabilités entre les employeurs et les travailleurs relativement aux conditions et pratiques de travail sûres et saines. À cette fin, elle prescrit la mise sur pied de comités patronaux-syndicaux de la sécurité et de la santé dans les lieux de travail qui comptent 20 employés ou plus, et la nomination de représentants de la sécurité et de la santé (désignés par le syndicat ou les employés et nommés par l'employeur) dans les lieux de travail qui comptent moins d'employés. Par l'entremise de ces comités ou représentants, les employeurs et les travailleurs ont la responsabilité de se concerter pour déterminer les problèmes de sécurité et de santé au travail et y trouver des solutions.

Afin d'encourager la conformité au *Code* et d'en assurer le suivi, la Division de la SST du Programme du travail a recours à diverses méthodes, comme des consultations auprès de représentants des employeurs et des travailleurs au sujet de l'élaboration et de la révision de la réglementation; des campagnes d'information publique sur le contenu et l'application du *Code*; du counselling, des inspections et des enquêtes au sujet des accidents, etc., de même que des vérifications de SST exhaustives menées par des agents responsables de la sécurité.

En cas de non-conformité, les responsables de la sécurité ont recours aux promesses de conformité volontaires (PCV) ou émettent des ordonnances. En vertu d'une PCV, l'employeur ou l'employé *s'engage* par écrit à corriger une infraction particulière dans un délai prévu. Une ordonnance est un avis écrit *ordonnant* à l'employeur ou à l'employé de corriger l'infraction dans un délai prescrit. Le responsable de la sécurité délivre une ordonnance chaque fois qu'il existe une condition dangereuse dans le milieu de travail, ou chaque fois qu'il ne peut obtenir une PCV ou que la PCV n'a pas été respectée. L'informateur clé du Programme du travail de DRHC a précisé que grâce à de telles formules de rechange, les responsables de la sécurité peuvent traiter chaque cas de non-conformité de façon appropriée et plus efficacement. Les infractions graves et la non-conformité persistante peuvent donner lieu à des poursuites en vertu du *Code*.

Outre les inspections dans le milieu de travail qui découlent directement d'un accident ou d'une plainte, les responsables de la sécurité basent leurs activités sur les profils de sécurité et de santé de chaque milieu de travail, compte tenu des antécédents de conformité de l'employeur et des accidents qui ont déjà eu lieu, de même que des risques courants dans l'industrie. La Division de la SST et de la prévention des incendies a également accès à diverses statistiques fédérales et provinciales, notamment les dossiers des Commissions des accidents du travail et les données du SIOT, ce qui leur permet d'identifier les entreprises qui ont besoin d'être suivies de plus près.

Projets pilotes : Les projets pilotes et les recherches détaillées sur les questions d'exécution sont rares, mais semblent devenir plus fréquents. L'informateur clé d'*AINC* nous a parlé d'une évaluation pilote de l'approche « c'est votre argent » du ministère, qui vient d'être entreprise dans la région de l'Atlantique. Il s'agit de l'évaluation d'un programme de conformité en matière d'aide sociale, qui fait appel à des cabinets de vérification locaux indépendants de même qu'au personnel d'AINC pour examiner les dossiers et faire des rapports aux organismes des Premières nations et au ministère.

L'accent est mis sur une méthode de coopération et de conciliation qui tient compte des facteurs culturels, ce qui, selon cet informateur clé, est un élément essentiel des stratégies de conformité du ministère.

À la suite de la publication du rapport du groupe de travail indépendant, le *SCT* a mis sur pied un groupe de travail chargé d'examiner des moyens d'appliquer l'approche de « l'adhésion générale » de façon efficace. Selon le consensus, il semble qu'une approche *flexible* s'impose plutôt qu'une politique unique, compte tenu des circonstances particulières de chaque client. Cette approche flexible préciserait notamment qu'il faut recourir au principe fondamental d'un contrôle plus strict lorsqu'il devient évident que l'absence de conformité est délibérée.

Initiatives futures en matière d'exécution/éducation : Les informateurs clés reconnaissent en général qu'il serait très utile que les différents ministères et organismes fédéraux mettent leur expérience en commun dans le domaine de la conformité relativement aux règlements et politiques, puisqu'il semble y avoir de nombreux éléments communs dans le processus, même si les groupes cibles et les exigences diffèrent.

Par exemple, l'informateur clé d'AINC a trouvé que la table ronde interministérielle, organisée par DRHC en 1997 sur l'exécution et la conformité, avait été très instructive. Cet informateur clé et le représentant de Revenu Canada ont recommandé également le partage des expériences avec les *organismes provinciaux*. À leurs yeux, on pourrait en tirer des leçons précieuses, par exemple, en examinant les études de conformité relatives au programme d'aide sociale du ministère ontarien des Services sociaux et communautaires.

Les répondants ont également affirmé qu'il faut faire preuve d'uniformité, non seulement entre les ministères, mais *au sein* de chaque ministère. L'ancien informateur clé de Revenu Canada a affirmé que même s'il peut être difficile, pour des raisons stratégiques, d'adopter une stratégie unique pour tout un ministère, il serait utile que d'autres programmes et d'autres directions générales « comparent leurs notes ». Par exemple, à DRHC, le Programme du travail pourrait trouver des idées utiles dans la façon dont les Programmes de sécurité du revenu (PSR) et l'assurance-emploi abordent la conformité chez leurs clients.

L'informateur clé de DRHC, qui était spécialiste de la Partie II, pense également que puisque toutes les exigences en matière de conformité sont intégrées à la loi, il serait utile que le ministère de la Justice définisse une terminologie normalisée pour les divers clients et groupes cibles que tous les ministères fédéraux pourraient utiliser.

Approches complémentaires : Plusieurs personnes interrogées ont souligné que l'organisme de réglementation doit être disposé à fournir *l'expertise* nécessaire pour régler les problèmes, et qu'il est essentiel de donner suite rapidement aux demandes d'aide et de précision. L'informateur clé de la SST de DRHC a ajouté que les activités de conformité sont beaucoup plus efficaces si le responsable de la sécurité connaît et comprend bien l'industrie pour laquelle il fait un suivi.

L'informateur clé de la CCEA a fait remarquer que les ateliers d'éducation organisés par la Commission (p. ex., sur l'utilisation sûre et sécuritaire des radio-isotopes) dans les universités et les hôpitaux ont favorisé des consultations et des dialogues plus étroits avec ces groupes, et que l'argent ainsi dépensé représentait « un bon investissement ».

La mise en commun de l'information et de l'expérience de divers ministères et organismes « ne peut qu'aider », selon le représentant de l'assurance-emploi, mais il conviendrait de réunir les administrateurs de programme de divers ministères et organismes pour qu'ils échangent leurs expériences. Le répondant a recommandé des séances informelles au cours desquelles les participants examineraient les stratégies les plus efficaces et en discuteraient.

9.4 L'éducation, l'exécution et la conformité : conclusions

Constatations : Voici les principaux éléments relevés par les personnes interrogées :

Les perspectives des représentants fédéraux :

- divers représentants fédéraux ont décrit un vaste éventail d'attitudes qui influencent la conformité chez les clients — depuis l'ignorance jusqu'à la négligence lorsque la conformité posait un problème;

- dans tous les cas, cependant, l'approche de l'éducation/information était considérée comme la stratégie la plus efficace, et l'exécution très stricte/les poursuites étaient un dernier recours;

- de l'avis de certains intervenants, il vaudrait la peine que divers ministères mettent leur expérience en commun, et il serait important de s'efforcer d'éliminer le manque d'uniformité au sein de chaque ministère et d'établir un cadre uniforme au sein du gouvernement fédéral en matière de conformité;

- abstraction faite de l'évaluation qu'AINC a menée au sujet de la conformité en matière d'aide sociale dans la région de l'Atlantique et de certaines recherches documentaires menées par le Conseil du Trésor, il y a peu d'expériences ou de recherches systématiques en ce qui concerne l'exécution ou la conformité selon les répondants.

D'autres opinions : Les enjeux de la conformité ont également été examinés dans le cadre d'autres entrevues (à l'extérieur des organismes fédéraux) aux fins de l'évaluation. Les principales constatations qui en sont tirées sont semblables aux résultats des entrevues avec les représentants fédéraux :

- l'éducation des employeurs (des programmes systématiques d'information pour faire en sorte que les employeurs soient au courant des exigences de la réglementation) plutôt que la mise en application est une stratégie qui semble présente dans toutes les approches retenues par les provinces, de même qu'aux États-Unis et dans d'autres pays;

- selon les organismes internationaux des normes du travail, à mesure que l'emploi non conventionnel augmente, les gouvernements devraient élaborer et distribuer des « trousses de survie » pour les travailleurs qui occupent des emplois non conventionnels, particulièrement ceux qui effectuent ce genre de travail contre leur gré; encore là, l'accent serait mis sur une stratégie d'information, axée cette fois sur les travailleurs.

Répercussions : Deux résultats ressortent : *premièrement*, les résultats de cette analyse nous amènent à envisager certains changements à apporter à la stratégie de conformité établie par le Programme du travail, notamment des mesures qui permettraient de réaliser des économies dans le domaine de l'éducation, de la mise en commun des expériences, des politiques flexibles et des réponses rapides aux demandes de précision; *deuxièmement*, de tels résultats confirment certaines conclusions de l'évaluation de 1997 quant à la valeur d'une information et d'une éducation accrues.

Ces résultats viennent confirmer l'intérêt que présente une évaluation formelle éventuelle des répercussions de stratégies plus solides en matière d'éducation et d'exécution. Nous reviendrons sur cette question lorsque nous parlerons d'une éventuelle Phase III de l'évaluation ou d'activités de recherche semblables, à la section 11.3.

10. Sommaire des constatations et leurs répercussions pour la Partie III du Code canadien du travail

Cette section, qui porte sur les thèmes que nous avons développés tout au long de l'évaluation, résume nos constatations générales d'après l'information présentée dans les neuf chapitres précédents. Elle traite également des répercussions générales pour la partie III du *Code*, s'inspirant de l'information et des idées avancées dans les sections précédentes. L'approche thématique que nous avons normalement retenue est quelque peu généralisée ici, ce qui nous permet de prendre en considération certaines de grandes préoccupations qui sont ressorties de l'évaluation.

L'approche assez vaste que nous avons adoptée dans le cadre de notre évaluation nous a permis de faire un certain nombre d'analyses et de faire ressortir des idées utiles par rapport au *Code*. Nous en avons beaucoup appris sur le monde du travail en évolution, sur les défis qu'il pose pour les gouvernements, et sur sa relation avec les normes du travail et le *Code*.

10.1 Équilibrer le travail et la famille : les enjeux

À certains égards, la question de l'équilibre entre le travail et la famille est au cœur des enjeux du MTE et des défis qu'il pose pour le *Code*. Notre revue de la documentation et nos entrevues auprès des intervenants nous ont permis de nous faire une idée assez juste de l'évolution du marché du travail au Canada et des défis qui en résultent. Les pratiques et les priorités subissent des changements à peu près partout. Le MTE et les modalités connexes d'emploi non conventionnel ont compliqué la tâche des travailleurs, comme des employeurs, dans de nombreux domaines. Cependant, ce sont les pressions sociales qui s'exercent sur la vie personnelle et familiale qui semblent les plus importantes.

Plus particulièrement, la tendance à l'emploi non conventionnel se traduit par l'augmentation apparente du niveau d'insécurité de l'emploi, d'insécurité du revenu et du stress. Les employeurs seraient disposés à offrir des horaires plus flexibles à leurs employés, ce qui permettrait de régler certains de ces problèmes et de ces préoccupations, mais les horaires flexibles — qui répondent à la fois aux besoins des travailleurs et à ceux des employeurs — sont encore relativement peu répandus. De surcroît, pour les travailleurs, les horaires flexibles n'ont pas nécessairement amélioré la capacité de gérer les relations travail-foyer. Beaucoup trop souvent, nos données démontrent que la flexibilité pour l'employeur ne se traduit pas nécessairement par une flexibilité pour le travailleur.

De plus, il est évident que les *longues heures de travail* sont de plus en plus répandues dans les milieux de travail canadiens. Ce phénomène se remarque particulièrement dans les industries relevant de la réglementation fédérale. Il est clair que les travailleurs, tout comme de nombreux employeurs, s'inquiètent des répercussions des longues heures de travail sur leurs familles, et que les travailleurs désirent plus de flexibilité pour accomplir leurs heures de travail. Les travailleurs semblent particulièrement intéressés par l'idée des congés compensatoires en rémunération des heures supplémentaires, pratique que de nombreuses entreprises semblent appuyer.

Notre étude donne également à penser que les travailleurs dans les secteurs sous réglementation fédérale éprouvent peut-être plus de difficulté que leurs homologues des secteurs sous réglementation provinciale à gérer l'équilibre entre la maison et le travail. Cela s'explique en partie du fait que les travailleurs sous réglementation fédérale accomplissent des heures de travail plus longues et sont plus susceptibles d'avoir des heures irrégulières ou inhabituelles que d'autres travailleurs (p. ex., des déplacements à l'extérieur du foyer). De plus, les travailleurs sous réglementation fédérale semblent exercer moins de contrôle que d'autres travailleurs dans l'établissement de leurs horaires de travail et semblent avoir plus fréquemment des heures de travail irrégulières et sur demande.

Il semble y avoir une corrélation étroite entre la vie familiale et la qualité et la productivité du travail. Ainsi, du point de vue de la *productivité*, de nombreux travailleurs sont convaincus que les longues heures de travail ont des répercussions non seulement sur la vie familiale, mais également sur leur productivité au travail. Une grande proportion de travailleurs considèrent également que leurs conditions de travail les empêchent de s'acquitter de leurs responsabilités familiales.

Les travailleurs pensent également que leurs heures de travail limitent leurs loisirs et leur capacité de participer à la vie de la collectivité en général. Par exemple, dans les secteurs sous réglementation fédérale, 31 p. 100 des travailleurs ont signalé que *les exigences de base du travail* (les longues heures de travail) constituaient l'obstacle le plus fréquent à la qualité de la vie familiale; 19 p. 100 des travailleurs sondés ont affirmé que leurs horaires de travail étaient incompatibles avec les besoins de leur famille; et un nombre important de travailleurs ont déclaré que leur emploi ne leur laissait pas suffisamment de temps pour répondre aux besoins d'enfants ou de parents malades.

Les employeurs reconnaissent que le travail empiète sur la vie personnelle et familiale de leurs employés. Dans l'ensemble, une importante minorité d'employeurs dans des secteurs sous réglementation fédérale (41 p. 100) ont signalé qu'ils étaient au courant de cas où le travail entrait en conflit avec la vie familiale. Cependant, il n'est pas étonnant de constater que faut-il s'en étonner, les employeurs se préoccupaient davantage des répercussions négatives sur le travail. De nombreux employeurs ont des politiques pro-famille pertinentes (congés en cas d'urgence, etc.), mais seul un très faible pourcentage (3,5 p. 100) ont entrepris une évaluation des répercussions du travail sur la vie familiale de leurs travailleurs.

De toute façon, la question de savoir comment les besoins familiaux se répercutent sur les employeurs n'est pratiquement pas abordée dans nos données. Les employeurs perçoivent de nombreux conflits, mais la portée des répercussions négatives n'est pas connue. Toutefois, une récente étude américaine a défini ces répercussions, et on pourrait s'en inspirer pour faire d'autres recherches au Canada[35].

Les employeurs sous réglementation fédérale semblaient intéressés à offrir des congés compensatoires en rémunération des heures supplémentaires et/ou davantage d'horaires flexibles et d'emplois partagés. En fait, la majorité des travailleurs (61 p. 100) et des employeurs (58 p. 100) ayant participé au sondage considéraient les congés compensatoires en rémunération des heures supplémentaires comme un changement souhaitable dans le milieu de travail, les congés compensatoires étaient également un choix populaire chez les travailleurs.

Cet appui considérable à l'égard des congés compensatoires est revenu à maintes reprises dans notre examen des pratiques susceptibles d'alléger le problème que représente la fréquence élevée des heures supplémentaires dans les milieux de travail. D'autres solutions, comme le fait d'offrir aux travailleurs la possibilité de refuser de faire du temps supplémentaire, — politique de rechange déjà citée par le comité consultatif de DRHC sur la durée et la répartition du travail (1994) — ont également obtenu la faveur des travailleurs, bien que dans une moindre mesure (44 p. 100 d'entre eux), alors que seulement 24 p. 100 des employeurs considéraient que ce changement était souhaitable. ***Cette convergence d'opinions à l'égard des « congés compensatoires » laisse entrevoir de nouvelles possibilités d'améliorer le Code.***

Il semble que l'amélioration de la qualité de l'effectif ait également pour effet d'améliorer la qualité de la vie familiale et la productivité des entreprises. On peut en déduire que des politiques en ce sens seraient avantageuses pour le Canada, et donc qu'elles représentent un domaine qu'il faudrait envisager à l'avenir pour les normes du travail.

10.2 La sécurité/l'insécurité des travailleurs : les enjeux

Il va sans dire que de nombreux travailleurs canadiens éprouvent aujourd'hui une grande insécurité face à leur travail. On en a eu des preuves non seulement dans nos sondages, mais aussi dans les entrevues avec les intervenants et dans la documentation.

---

35 Cependant, un récent article de Statistique Canada traite des effets de rétroaction qui pourraient avoir des répercussions soit négatives, soit positives, sur la productivité des entreprises. En effet, selon un article paru dans *Perspectives* (volume 10, nº 1, printemps 1998), le nombre d'absences pour cause de maladie ou d'incapacité semble en hausse, de sorte que le stress semble avoir pour effet d'accroître le taux d'absentéisme et, pour les employeurs, les coûts qui y sont associés. « Il est passé de 6 jours par travailleur à temps plein en 1993 à 6.2 jours en 1997. Le vieillissement de la main-d'œuvre entre peut-être en ligne de compte, à l'instar du droit à des congés de maladie payés (s'il est vraiment plus répandu). Enfin, selon de nombreux observateurs, le stress croissant qu'entraînent la réorganisation des entreprises et les compressions de personnel peut également avoir une incidence. » (p. 21) p. 94 (English)

L'insécurité des travailleurs est attribuable à un certain nombre de questions économiques — l'insécurité d'emploi, l'érosion du revenu réel, les nouveaux régimes de travail, et le sentiment accru d'insécurité associé à des changements constants et à la nécessité de s'adapter. Une insécurité considérable entoure également la question des avantages sociaux des travailleurs.

De plus, l'emploi non conventionnel et le travail indépendant continuent d'augmenter plus rapidement que l'emploi traditionnel à temps plein. On commence donc à croire que puisque les employeurs se montrent réticents ou incapables de s'occuper des travailleurs qui occupent un emploi non conventionnel, les gouvernements pourraient intervenir davantage dans ce domaine. Il y a également une relation possible avec les normes du travail, qui représenteraient un mécanisme assurant de nouvelles modalités, tout en prévoyant une nouvelle série de normes minimales en matière d'avantages sociaux.

Selon les résultats de nos sondages (section 5.3.2), en général, les travailleurs sous réglementation fédérale semblent avoir de meilleurs salaires et de meilleurs avantages sociaux que les travailleurs sous réglementation provinciale, de sorte que les niveaux de sécurité peuvent y être relativement élevés[36].

Les travailleurs sous réglementation fédérale sont plus nombreux à occuper des emplois salariés de cols blancs que les travailleurs sous réglementation provinciale du groupe témoin. Les travailleurs sous réglementation fédérale comptent également une plus forte proportion de gestionnaires et de professionnels. Cette tendance se manifeste également dans les seconds emplois.

Dans le cadre de nos entrevues, les représentants de plusieurs grands employeurs se sont dits préoccupés par la question du harcèlement, mais ils ont parlé des mesures de protection existantes qui relèvent de la législation des droits de la personne. Les grands employeurs reconnaissent généralement que les problèmes de harcèlement sexuel, racial ou ethnique pourraient être minimisés si les gestionnaires recevaient une meilleure formation. Un grand employeur (une banque importante), qui était d'avis qu'il fallait favoriser un « milieu de travail respectueux », a élaboré un programme d'une demi-journée sur le respect dans le milieu de travail à l'intention de tous ses travailleurs et gestionnaires.

10.3 La formation et l'acquisition continue du savoir : les enjeux

Les travailleurs désirent vraiment acquérir de la formation et améliorer leurs compétences pour relever les nouveaux défis du milieu de travail. À leurs yeux, les gouvernements et les employeurs devraient en faire beaucoup plus lorsqu'il s'agit d'améliorer l'accès au financement nécessaire à l'amélioration des compétences. En général, les travailleurs ont indiqué que leurs horaires de travail constituaient un obstacle à l'éducation et à la

36 De plus, lorsque les travailleurs sous réglementation fédérale ont un deuxième emploi, il semble que celui-ci est davantage axé sur l'entreprise que chez les travailleurs sous réglementation provinciale.

formation. Selon nos sondages, cet obstacle est beaucoup plus grand chez les travailleurs sous réglementation fédérale.

Selon nos données, les heures de travail plus longues et la plus grande tendance à des horaires irréguliers dans les entreprises sous réglementation fédérale expliquent en partie ce phénomène. Des différences de même nature se retrouvent dans les opinions des répondants au sujet de la productivité de leur propre travail, des possibilités d'apprentissage en cours d'emploi, de l'épanouissement personnel et de la participation aux processus décisionnels — qui sont autant de caractéristiques des milieux de travail où la productivité est élevée.

Cependant, les travailleurs sous réglementation fédérale semblent recevoir légèrement plus de formation de la part de leur employeur que leurs homologues sous réglementation provinciale. Les employeurs sous réglementation fédérale semblent également plus disposés à faciliter la formation de leurs employés, en payant notamment les frais de scolarité.

L'une des questions qui restent à régler concerne l'accès à la formation qui est souvent réservée aux gestionnaires et aux professionnels. À notre avis, cela représente un dilemme important pour les politiques publiques en général, puisque tout le monde reconnaît que les travailleurs moins qualifiés trouveront plus difficile de s'adapter au nouveau monde du travail.

Selon une comparaison internationale très révélatrice faite par Statistique Canada, le Canada compte la plus forte proportion de travailleurs (33 p. 100) désirant plus de formation pour des raisons liées à leur carrière ou à leur emploi (voir « Formation des employés : une comparaison internationale », de Constantine Kapsalis, *Perspective, printemps 1998). Il serait donc important de faire plus de recherche sur la répartition de la formation — question qui pourrait avoir des répercussions sur les normes du travail.*

Les syndicats invoquent des arguments liés à l'offre pour justifier les investissements publics et privés dans la formation et le perfectionnement de la population active. À leurs yeux, ce serait également un moyen de renforcer la croissance économique et d'améliorer les salaires au fil du temps. Des besoins de ce genre sont conformes à l'opinion qui veut que la structure incitative associée à une concurrence vigoureuse et à la mobilité de la main-d'œuvre se traduise par des sous-investissements dans l'éducation et la formation de la part des entreprises canadiennes.

Même si nous en sommes venus à cette conclusion selon différentes perspectives, l'information que nous avons recueillie laisse penser que les entreprises, les employés et les travailleurs indépendants estiment tous qu'il faut investir dans la formation professionnelle — que des investissements publics s'imposent, mais également que chaque bénéficiaire éventuel a un rôle à jouer. Les normes du travail pourraient également contribuer à satisfaire ces besoins.

10.4 Le MTE, les secteurs de compétence fédérale et provinciale et la qualité du travail : les enjeux

L'évolution de l'emploi non conventionnel, tant dans les secteurs sous juridiction fédérale que dans les secteurs sous réglementation provinciale, affiche des caractéristiques parallèles mais uniques en leur genre, comme en témoignent les résultats de nos sondages. On peut en effet en déduire que les employeurs sous réglementation fédérale sont plus susceptibles de recourir à certains genres de travailleurs ponctuels non conventionnels que leurs homologues sous réglementation provinciale. Ces résultats sont conformes aux réponses des travailleurs. Cependant, on peut conclure de nos sondages que les employeurs sous réglementation fédérale sont moins enclins à compter sur des employés qui travaillent à domicile que leurs homologues sous réglementation provinciale. De plus, les employeurs sous réglementation fédérale semblent moins enchantés du travail à domicile que leurs homologues sous réglementation provinciale.

Les employeurs sous réglementation fédérale sont plus disposés à envisager d'offrir des congés en compensation des heures supplémentaires, de même que plus de modalités d'horaire flexible et de partage d'emploi. Les congés en compensation des heures supplémentaires représentaient également une option populaire pour les travailleurs. Les employés qui travaillent dans les secteurs sous réglementation fédérale sont légèrement plus susceptibles d'occuper un deuxième emploi que leurs homologues sous réglementation provinciale, mais le nombre de travailleurs qui ont trois emplois ou plus est très faible dans le secteur sous réglementation fédérale. Cependant, les employés sous réglementation provinciale sont plus susceptibles de travailler à temps partiel (20,5 p. 100 par rapport à 8,2 p. 100 dans le secteur sous réglementation fédérale), tandis que les employés sous réglementation fédérale sont plus susceptibles d'être des travailleurs indépendants qui ont un seul client important.

De récents changements au chapitre de l'emploi ont eu pour effet d'accroître sensiblement la proportion des travailleurs qui occupent un emploi non conventionnel dans le secteur sous réglementation fédérale, particulièrement par rapport à leurs homologues sous réglementation provinciale. Par exemple, selon les sondages auprès des employés, les heures inhabituelles de travail sont généralement plus répandues dans les secteurs sous réglementation fédérale. Les employeurs sous réglementation fédérale ont indiqué que le nombre moyen d'heures de travail avait augmenté pour divers genres de travailleurs non conventionnels. De plus, un grand nombre d'employeurs signalent des augmentations dans le nombre de travailleurs à domicile.

Plus tôt dans le présent rapport, nous avons décrit un certain nombre de caractéristiques des lieux de travail très performants qui permettent tant aux employeurs qu'aux travailleurs de réaliser des gains réels. Les éléments essentiels comprennent une approche flexible à l'égard des règles du travail et des descriptions de poste, une participation importante des travailleurs à l'exploitation de l'entreprise, la volonté de l'employeur d'offrir de la formation et du perfectionnement à ses employés, des politiques pro-famille et un environnement conçu pour améliorer la santé et réduire le stress.

Si une proportion importante des travailleurs signalent qu'ils font des heures supplémentaires non rémunérées, on ne peut considérer le lieu de travail comme étant positif. À cet égard, la fréquence des heures de travail non rémunérées est plus élevée chez les travailleurs sous réglementation provinciale (34,5 p. 100) que chez les travailleurs sous réglementation fédérale (28,8 p. 100).

De plus, la satisfaction des employés en ce qui concerne les possibilités de formation n'est pas conforme à la tendance en faveur de la création d'environnements de travail très performants au Canada. À remarquer que 48,7 p. 100 des travailleurs sous réglementation fédérale de notre sondage ont fait mention d'un excellent soutien de la part de l'employeur en ce qui concerne l'apprentissage, par rapport à seulement 27,5 p. 100 chez les travailleurs sous réglementation provinciale. Une proportion significative des travailleurs sondés (plus de la moitié) pensent que leur principal emploi constitue un obstacle à l'apprentissage et à l'éducation, et, dans le secteur sous réglementation fédérale, la fatigue et les longues heures de travail sont citées comme des obstacles à la formation et à l'éducation.

10.5 La pertinence et l'amélioration du *Code* : les enjeux

En ce qui concerne les initiatives que le gouvernement devrait prendre pour améliorer les pratiques dans les milieux de travail, il est intéressant de constater que les employeurs comme les travailleurs sont en faveur de nombreux changements dans les milieux de travail.

Les vues des travailleurs au sujet des priorités du gouvernement: Les travailleurs sous réglementation fédérale considèrent que les domaines les plus importants dans lesquels le gouvernement devrait intervenir auprès des employeurs concernent la sécurité d'emploi, les congés d'études payés, les mesures visant à offrir plus d'aide au chapitre de la garde des enfants, l'amélioration de la protection contre le harcèlement sexuel et d'autres formes de harcèlement, et l'amélioration de la santé et de la sécurité dans le milieu de travail et les congés payés pour les situations d'urgence familiale.

Les priorités des employeurs en ce qui a trait au gouvernement : L'ensemble des employeurs dans les secteurs sous réglementation fédérale étaient plus susceptibles de refuser l'ingérence gouvernementale (une importante minorité, soit environ 25 p. 100 ne souhaitant aucune intervention du gouvernement). Toutefois, l'opinion des employeurs concernant ce que le gouvernement devrait faire (selon les priorités des autres 75 p. 100) était sensiblement la même (bien que dans une moindre mesure) que celle des travailleurs à ce sujet. Ces employeurs croyaient que le gouvernement devrait accorder la priorité à la formation professionnelle, à la garde des enfants, à la santé et sécurité, au droit à des congés compensatoires en rémunération des heures supplémentaires[37] ainsi qu'à d'autres mesures. Dans l'ensemble, la principale préoccupation des employeurs était l'amélioration de la flexibilité en général.

---

37 Il convient de préciser que les employeurs qui se sont montrés en faveur des congés en compensation des heures supplémentaires présumaient vraisemblablement qu'il s'agissait du taux de base plutôt que du taux et demi.

Rôle des syndicats : Plusieurs enjeux généraux ou importants et plusieurs suggestions concrètes ressortent de la documentation et de nos entrevues. À notre avis, les syndicats ont joué un rôle de premier plan dans la conformité et l'exécution en matière de normes du travail, mais la proportion de la population active qui est syndiquée a diminué[38]. En d'autres mots, les gouvernements ne pourront plus compter sur les syndicats dans la même mesure que dans le passé pour assurer l'exécution et la conformité par rapport aux normes.

Productivité : Nos sondages, la documentation et nos entrevues avec des intervenants nous amènent à penser qu'il y a une corrélation entre des politiques de ressources humaines éclairées et l'amélioration du moral des travailleurs et de la productivité. Mais des politiques de RH pro-famille (comme les horaires flexibles, le travail à domicile, les emplois partagés, les prestations familiales) sont rares dans de nombreux milieux de travail.

La fréquence des heures supplémentaires est, selon les sondages, un problème très répandu dans les milieux de travail au Canada, particulièrement dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. Ce problème est commun à tous les domaines, mais particulièrement dans ceux du camionnage et des communications. La tendance aux heures plus longues est conforme à la tendance en faveur du travail à temps partiel et du travail indépendant. Les employeurs affirment qu'ils ont besoin de cette flexibilité au chapitre du temps de travail pour soutenir efficacement la concurrence et réduire les coûts. Divers auteurs, de même que les résultats de nos propres sondages, confirment que les longues heures de travail sont devenues un problème social important pour les travailleurs et leurs familles.

Approches uniques en leur genre : Selon *Réflexion collective*, les politiques des normes du travail et d'autres politiques du marché du travail n'ont pas besoin d'être les mêmes dans tous les secteurs.

Réflexion collective affirme cependant que les normes du travail doivent offrir le même ensemble de droits fondamentaux à tous les travailleurs, y compris ceux qui occupent des emplois occasionnels et précaires. Pour ces travailleurs, pour qui les risques sont peut-être les plus élevés, l'exécution demeure à notre avis une priorité fondamentale.

La raison d'être du *Code* est de faire en sorte que tous les travailleurs puissent se prévaloir de normes minimales du travail. Mais, compte tenu de l'évolution du monde du travail et de l'augmentation du travail non conventionnel, le *Code* n'est plus aussi efficace pour veiller à ce que les normes minimales soient respectées.

---

38 Cependant, selon des données colligées par Noah Meltz, le taux de syndicalisation dans le secteur privé en Ontario est plus faible qu'au sein de populations actives similaires aux États-Unis, par exemple à New York et dans le Michigan, et n'est que légèrement supérieur à celui de l'Illinois. Selon John O'Grady, seule une réorientation efficace de la stratégie des syndicats ou des changements en profondeur dans la législation régissant la syndicalisation et les négociations collectives peuvent renverser ce déclin (voir Daniel Drache, *Getting On Track: Social Democratic Strategies For Ontario*, McGill-Queens Press, 1992, p. 154).

Ce problème ne concerne pas seulement le *Code*, mais également les normes du travail dans les secteurs de compétence provinciale. Plusieurs personnes, dont les intervenants interrogés, sont d'avis qu'il est essentiel de s'attaquer à la question du travail non conventionnel, particulièrement en ce qui a trait aux entrepreneurs dépendants. Cela signifie que les mesures visant à assurer la conformité et l'exécution devront être plus dynamiques qu'elles ne le sont à l'heure actuelle. Cela peut également signifier qu'il faudra prévoir de nouvelles ressources à l'intention des responsables de la mise en œuvre et de l'exécution du *Code*.

Orientations stratégiques : Compte tenu de ce vaste éventail de résultats, voici certaines stratégies qu'il serait peut-être utile d'envisager pour la partie III :

Modèles de partenariat :

1. *Un modèle de partenariat plus solide :* Les constatations de l'évaluation laissent croire que les partenariats pourraient représenter une stratégie importante pour améliorer la conformité et l'exécution. Le *Code* pourrait être appliqué de façon pragmatique et volontaire sur une base sectorielle, dans le cadre d'ententes de partenariat. Ainsi, DRHC pourrait possiblement travailler plus étroitement avec les associations de certaines industries au Canada pour traiter des questions du MTE et de l'ENC. Une autre suggestion serait la possibilité d'élargir le modèle du partenariat pour y intégrer les syndicats et les associations professionnelles.

2. *Collaboration fédérale-provinciale :* Notre étude fait ressortir certaines nouvelles orientations à envisager pour améliorer la collaboration fédérale-provinciale en ce qui concerne les normes du travail et leur application. Certaines applications opérationnelles, et de recherches en particulier, se révèlent intéressantes. Par exemple, comme l'a fait remarquer un représentant provincial des normes du travail, l'élaboration de bases de données conjointes des employeurs serait intéressante, et les provinces et territoires pourraient se prévaloir de vastes bases de données du gouvernement fédéral.

   Notre rapport donne également à penser qu'il y aurait lieu d'envisager un autre partenariat, en ce sens que les normes du travail dans tous les secteurs de compétence du Canada devraient offrir le même ensemble de droits fondamentaux à tous les travailleurs, y compris les travailleurs occasionnels et ceux dont l'emploi est précaire. En d'autres mots, il conviendrait de voir s'il est possible, (dans les différents secteurs de compétence) d'harmoniser les normes pour un même groupe industriel. Cette harmonisation toucherait non seulement les normes à proprement parler, mais également les moyens d'assurer la conformité et l'exécution.

Les normes du travail — enjeux et approches :

3. La plupart des Canadiens et Canadiennes continueront de s'évertuer à équilibrer *les priorités familiales et le travail.* Trouver un équilibre entre le travail et les responsabilités familiales est une source considérable de stress, d'où l'augmentation

de l'absentéisme des employés et de divers genres de conflits. Au cœur même de cette lutte se trouve le problème de la gestion du temps. Étant donné la diversité des besoins des travailleurs, une approche du « regroupement » ou « approche à la carte » permettrait d'assurer, dans le cadre du *Code*, plus d'options et de flexibilité pour gérer les enjeux du travail et de la famille. L'approche à la carte pourrait comprendre des congés parentaux plus longs, des congés d'études, des congés pour raisons familiales, des semaines de travail plus courtes ou plus flexibles, et des vacances plus longues.

4. *Les besoins en matière d'information :* Selon notre évaluation et la recherche effectuée dans le cadre de la Phase I, de nombreux Canadiens et Canadiennes ne peuvent pas faire respecter leurs droits en vertu du *Code* en raison de leur manque de connaissance à cet égard et aussi à cause des réalités économiques. Le fait qu'un nombre important de travailleurs ignorent leurs droits, et qu'un nombre important d'employeurs ne connaissent pas le *Code* en détail constitue un problème véritable. Il y aurait lieu de faire davantage de recherches sur les besoins des travailleurs en matière d'information. Une évaluation plus systématique serait également souhaitable pour déterminer les meilleurs moyens de satisfaire aux besoins connus des employeurs en matière d'information.

5. *Les entrepreneurs dépendants :* L'identification des entrepreneurs dépendants et des moyens de veiller à ce qu'ils aient un éventail équitable de droits en vertu du *Code*, voilà une autre orientation à envisager. Il s'agirait notamment d'établir un registre des entrepreneurs dépendants, avec l'aide des entreprises, des associations sectorielles et des particuliers touchés. La possibilité d'identifier les entrepreneurs dépendants grâce à un registre d'associations sectorielles (comme beaucoup de nos répondants l'ont proposé) pourrait permettre d'élargir les avantages sociaux à ces travailleurs, et également d'améliorer le suivi de ces groupes importants au sein de la population active.

6. *La flexibilité :* Certaines entreprises se plaignent d'être incapables de répondre aux besoins des travailleurs parce que les exigences du *Code* sont strictes. De toute évidence, les normes du travail devraient être suffisamment souples pour tenir compte des modalités de travail dont ont convenu mutuellement les employeurs et les travailleurs. Trouver de nouveaux moyens plus souples de répondre aux besoins de l'entreprise qui veut être concurrentielle, sans pour autant brimer les droits fondamentaux des employés qui ont besoin de normes minimales, voilà une autre orientation intéressante à envisager pour le *Code*.

7. *Le travail à domicile :* Selon notre évaluation, le pourcentage de la population active qui travaille à la maison continuera d'augmenter. En fait, « Statistique Canada rapporte qu'entre 1991 et 1995, la proportion d'employés qui travaillaient à domicile est passée de 6 p. 100 à 9 p. 100 ». (Perspectives, été 1998, p. 17).

   Par rapport à ces préoccupations, les employeurs pourraient être tenus de déposer des rapports sur les normes du travail pour leurs travailleurs à domicile et leurs entrepreneurs dépendants. Le principe fondamental sur lequel reposerait ce vaste

registre serait de recueillir des renseignements utiles ayant trait aux conditions de travail, aux avantages sociaux, etc., des personnes qui travaillent à domicile.

8. *L'apprentissage :* Un nombre significatif d'employés affirment qu'ils aimeraient poursuivre leur formation ou leurs études. À leurs yeux, les employeurs et les gouvernements devraient assumer plus de responsabilités en ce sens.

   Diverses idées sont ressorties de notre évaluation au sujet de l'acquisition continue du savoir. Une orientation à envisager serait d'établir un prélèvement de formation pour appuyer des organismes sectoriels de formation (p. ex., dans le domaine du camionnage ou chez les Premières nations). Cette approche a pour intérêt de réduire le problème du « maraudage » auquel se livrent des entreprises qui vont chercher des travailleurs déjà formés dans une autre entreprise. Un deuxième principe est celui de recourir aux associations sectorielles pour établir des normes de formation dans tel ou tel secteur[39]. Un troisième principe consisterait à intégrer des droits à la formation et au perfectionnement dans le *Code*.

   Par exemple, le comité consultatif sur la durée du travail recommandait d'intégrer le droit à des congés de formation non payés. Dans ce cas, il y a peut-être de nombreuses possibilités à envisager.

Orientations administratives :

9. *Exécution et conformité :* En ce qui concerne l'efficacité des mesures d'exécution, les programmes d'évaluation des risques et de gestion des risques adoptés dans plusieurs provinces et plusieurs états américains semblent impressionnants. Essentiellement, ces gouvernements ont recours à des moyens spéciaux de communication pour rejoindre les groupes à risque, notamment les immigrants récents, les jeunes et les travailleurs qui touchent le salaire minimum. Selon les données, les plaintes déposées auprès des organismes gouvernementaux ont été réduites grâce à cette formule.

10. *Mécanismes de rechange pour régler les différends :* On pourrait également envisager l'idée de « mécanismes de rechange pour le règlement rapide des différends » au sujet des normes du travail. Encore là, c'est une orientation que de nombreux autres secteurs de compétence ont retenue.

Enjeux de la partie II et de la partie III :

11. *Recherches sur la partie II et la partie III* : Cette évaluation montre qu'il est nécessaire de faire davantage de recherches sur le maillage entre la Partie II et la Partie III, pour déterminer les possibilités d'amélioration des mesures d'exécution et comprendre l'échange de ressources entre les deux programmes.

---

39 Cette approche, qui est plus courante en Europe, doit être envisagée avec prudence, car elle ne sera peut-être pas facilement acceptée au Canada.

12. *Évaluation de la partie II :* Il semble qu'il soit nécessaire de faire une évaluation de la Partie II en général. Ce programme n'a fait l'objet d'aucune évaluation depuis plusieurs années, et les questions de la sécurité et de la santé au travail représentent des coûts importants pour la société (et pour le gouvernement fédéral directement, lorsqu'il s'agit de la fonction publique fédérale) au chapitre de l'indemnisation des accidents de travail.

10.6 Les normes du travail et les Premières nations

Les normes du travail représentent un dossier important pour les Premières nations, de même que pour le Programme du travail. Les résultats de la composante de l'évaluation qui a porté sur les Premières nations font ressortir les orientations suivantes :

- aux yeux des représentants des Premières nations, l'inflexibilité du *Code* est davantage un obstacle qui les empêche de donner de l'expansion à leurs entreprises qu'un mécanisme de protection pour les travailleurs; selon eux, une plus grande souplesse profiterait autant aux employeurs qu'aux employés;

- ils affirment qu'il faut offrir davantage de formation aux AAT pour les sensibiliser aux différences culturelles et les aider à comprendre les Premières nations en général. Dans la même veine, ils font également valoir qu'il est important de mieux comprendre les caractéristiques économiques et autres qui sont propres aux Premières nations;

- les besoins d'information seraient également nombreux chez les Premières nations, ce qui correspond aux vues des employeurs en général (Phase I de l'évaluation, 1997), et les Premières nations ont mentionné qu'il faudrait du matériel correspondant mieux à la culture autochtone, par exemple, des brochures conçues dans un format qui s'adresse expressément aux Premières nations et qui répond à leurs préoccupations particulières;

- parmi d'autres orientations d'ordre culturel qu'il vaudrait la peine d'envisager, on retrouve des techniques de rechange pour le règlement des différends, par exemple, le recours aux droits coutumiers ou l'intervention des anciens;

- on a également fait remarquer qu'il y aura peut-être lieu de mieux concilier les réalités socio-politiques et le *Code*, particulièrement dans le cas des cessations d'emploi après l'élection d'un nouveau chef; certaines de ces questions peuvent trouver leur source dans la *Loi sur les Indiens* et les pratiques qu'elle renforce;

- les représentants des Premières nations se sont dits intéressés à discuter de la mise sur pied de méthodes de rechange pour la mise en œuvre du *Code* — dans le cadre desquelles ils assumeraient plus de responsabilités en matière de mise en œuvre — surtout parce qu'elles seraient pertinentes pour l'autonomie gouvernementale.

Pour traiter certains des problèmes relevés, on pourrait mettre sur pied un groupe consultatif mixte, peut-être dans une seule région d'abord, qui serait chargé d'évaluer les enjeux et les solutions dans divers domaines, par exemple, le genre d'information à distribuer, la formation des AAT et l'orientation culturelle. Ou encore, il serait peut-être souhaitable d'inviter des représentants des Premières nations à se joindre au groupe de consultation actuel du Programme du travail.

10.7 Sécurité et santé au travail

Voici les grandes orientations qui ressortent de cette composante de l'évaluation :

- **les maillages entre la partie II et la partie III** semblent être assez courants chez les AAT, qui ont l'air à l'aise dans leur double rôle de mise en œuvre de la partie II et de la partie III du Programme du travail. La réalité de ce maillage a également été démontrée dans la Phase I de l'évaluation, alors que les plaintes déposées en vertu de la partie III avaient eu pour effet de réduire le travail dans le cadre de la partie II depuis plusieurs années;

- en général, il y a tout lieu de penser que le maillage des fichiers d'application entre la partie II et la partie III pourrait se révéler utile pour repérer les « employeurs qui ne se conforment pas » dans chaque programme, selon le secteur d'activité de l'entreprise. Il faudrait cependant procéder à un test plus poussé pour mettre cette hypothèse à l'essai, test que l'on pourrait entreprendre, par exemple, en se servant du SIOT comme principale source de données;

- **évaluation de la partie II :** Selon les premières données que nous avons examinées, la prévention des accidents en vertu de la partie II dans le secteur fédéral s'améliorerait plus lentement que dans les secteurs sous réglementation provinciale. Si cette conclusion est confirmée par une analyse détaillée, il faudrait en déduire qu'il existe d'importants problèmes dans les industries d'infrastructure qui relèvent du secteur fédéral, et peut-être également d'importants enjeux financiers.

  Les accidents de travail entraînent des coûts significatifs qu'il y aurait moyen de réduire. Cette possibilité revêt plus d'importance lorsqu'on se souvient que, contrairement à la partie III, la partie II vise la fonction publique fédérale.

Dans l'ensemble, compte tenu des enjeux du maillage entre la Partie II et la Partie III, des coûts des accidents et de l'indemnisation des travailleurs (y compris les coûts pour la fonction publique fédérale) ainsi que des questions d'ordre opérationnel, l'évaluation montre qu'il serait utile de faire diverses recherches, et notamment une évaluation formelle exhaustive de la Partie II.

10.8 Éducation, exécution et conformité

L'évaluation a mis en lumière un bon nombre des pratiques mises en œuvre dans différents ministères et organismes, comme le Secrétariat du Conseil du Trésor, Santé Canada, Revenu Canada, les Affaires indiennes et du Nord Canada, et la Commission de contrôle de l'énergie atomique ainsi que divers programmes de DRHC. L'évaluation a également fait ressortir les orientations suivantes :

- une approche axée sur l'éducation/l'information était considérée comme la stratégie la plus efficace par divers ministères et organismes, l'exécution stricte et les poursuites étant utilisées en dernier ressort. Cette stratégie semble correspondre aux approches retenues par d'autres provinces, certains états américains et les gouvernements d'autres pays dont il a été question dans notre rapport;

- selon des représentants des ministères et organismes, il serait utile que les ministères mettent leur expérience en commun — ce qui s'est notamment produit à la table ronde sur l'exécution, que DRHC a tenue en 1997;

- abstraction faite de l'évaluation qu'AINC a réalisée sur la conformité dans le domaine de l'aide sociale dans la région de l'Atlantique et de certaines recherches documentaires du Conseil du Trésor, aucun répondant n'a parlé d'expériences ou de recherches systématiques en matière d'exécution/conformité;

- les représentants des ministères et organismes ont fait remarquer qu'il était important de s'efforcer de supprimer le manque d'uniformité au sein des ministères et de créer un cadre uniforme au sein du gouvernement fédéral.

En se fondant sur ces constatations, il conviendrait d'envisager l'élargissement du processus de consultation déjà en place aux fins de l'examen législatif du Programme du travail, afin de discuter des stratégies susceptibles d'améliorer les communications, la conformité et l'exécution conformément au Code.

Deux résultats ressortent particulièrement de ces données : *premièrement*, les résultats nous permettent d'envisager certains changements à apporter à la stratégie de conformité élaborée par le Programme du travail, notamment par le biais d'initiatives permettant de réaliser des économies dans le domaine de l'éducation, de la mise en commun des expériences, de l'assouplissement des politiques et des réponses rapides aux demandes de précision.

Deuxièmement, ces résultats viennent confirmer certaines conclusions tirées de l'évaluation de 1997, à savoir qu'il serait intéressant de faire une évaluation formelle des répercussions de stratégies plus robustes en matière d'éducation et d'exécution. Nous reviendrons sur ces questions lorsque nous discuterons d'une Phase III de l'évaluation ou d'activités de recherche semblables.

11. Orientations à envisager pour l'avenir dans le cadre de la partie III

11.1 Orientations à envisager dans différents domaines

Notre rapport a fait ressortir diverses orientations et options générales que le ministère pourrait envisager à l'avenir pour modifier la partie III. En se fondant sur diverses sources de renseignements, l'évaluation a relevé certains domaines importants susceptibles d'améliorer l'incidence du *Code* sur les marchés du travail, les ressources humaines et la qualité de la vie au Canada :

- **Les longues heures de travail :** comme les *heures supplémentaires fréquentes* sont un problème très répandu dans les milieux de travail au Canada, et particulièrement dans les secteurs sous réglementation fédérale, il semble qu'il conviendrait d'envisager, dans le cadre de la Partie III, de prendre l'initiative d'adopter des mesures qui permettraient d'améliorer la qualité du travail et la qualité de la vie familiale, dont le droit à des congés compensatoires en rémunération des heures supplémentaires, et certaines mesures de contrôle pour veiller à ce que les heures supplémentaires effectuées par les travailleurs soient rémunérées.

- **Intégration des normes du travail :** L'intégration ou le « regroupement » des normes du travail est l'un des concepts que l'on propose d'examiner de plus près, car il permettrait peut-être d'accroître la flexibilité travailleur-employeur tout en maintenant des normes minimales de base. L'intégration des normes du travail, si elle se révèle possible, assurerait une certaine flexibilité, en ce sens que si les employeurs et les travailleurs s'entendent tout en respectant les principes du *Code*, une norme pourrait alors être appliquée de façon plus libérale alors qu'une autre le serait moins.

- **Les Premières nations :** Pour répondre aux besoins particuliers des Premières nations (p. ex., les modalités particulières d'emploi et le contexte politico-économique-culturel), il sera peut-être souhaitable d'entamer un dialogue avec les Premières nations sur les moyens d'élaborer et de perfectionner les normes du travail et leur application.

- **Une évaluation de la partie II** est envisagée, notamment en ce qui concerne le maillage entre la partie II et la partie III, de même qu'une évaluation distincte de la partie II (SST). Dans l'ensemble, divers indicateurs témoignent du bien-fondé d'une évaluation de la partie II, particulièrement si l'on considère les préoccupations généralisées des employeurs et des travailleurs en matière de SST.

- **Exécution et éducation :** Il conviendrait d'envisager, dans l'élaboration des mesures d'exécution, un éventail de stratégies qui seraient appliquées individuellement ou

collectivement, notamment : 1) des stratégies de réglementation pour renforcer les droits des travailleurs qui sont prévus dans les normes du travail; et 2) des mesures d'éducation, pour renforcer l'engagement des gestionnaires des ressources humaines et des entreprises en faveur de politiques connexes. L'éducation et l'information sont considérées comme des stratégies clés pour la plupart des employeurs, à l'exception des contrevenants volontaires.

En considérant l'exécution de façon générale, l'appui très répandu qui se manifeste envers les initiatives d'éducation, à la fois à l'étranger et dans d'autres ministères fédéraux, laisse penser qu'il serait approprié d'examiner certaines expériences en matière d'éducation/information. Ces dernières pourraient avoir pour objet de mieux sensibiliser les employeurs à leurs obligations, ce qui permettrait éventuellement de réduire les coûts associés à la charge de travail que représente l'exécution par inspections.

- **Des politiques pro-famille et des politiques d'apprentissage** pourraient être une priorité importante de la partie III, afin d'aider les travailleurs à mieux conjuguer responsabilités professionnelles et responsabilités familiales, et à surmonter certains des obstacles qui les empêchent de profiter de possibilités d'apprentissage. Dans l'ensemble, on pense qu'à long terme des politiques de ce genre renforceront la productivité des milieux de travail du Canada.

Dans la section qui suit, nous reviendrons sur les vues des employeurs et des travailleurs au sujet des changements à apporter dans le milieu de travail, puisque des moyens ont été proposés pour parvenir à opérer de tels changements.

11.2 Orientations à envisager en matière de partenariats et de changements dans le milieu de travail

Dans le cadre des sondages menés aux fins de l'évaluation, les employeurs et les travailleurs ont parlé de **certains changements importants** qu'il y aurait lieu d'envisager. On peut donc en déduire que de tels changements recevraient un certain appui. Dans de nombreux cas, les employeurs et les travailleurs semblent d'accord au sujet des genres de changement qui s'imposent dans les milieux de travail au Canada. Leurs vues constituent le point de départ des orientations que pourraient emprunter les consultations. Il s'agit notamment, comme on l'a vu plus tôt, du soutien que manifestent les employeurs et les travailleurs (ces derniers y étant généralement plus favorables) à l'égard des changements suivants :

- donner aux travailleurs le droit de prendre des congés compensatoires en rémunération des heures supplémentaires (mécanisme qui réduirait la fréquence des heures supplémentaires);

- améliorer l'accès aux horaires flexibles;

- encourager les employeurs à offrir davantage de formation professionnelle;
- offrir aux travailleurs plus d'aide au chapitre de la garde des enfants;
- améliorer la santé et la sécurité au travail;
- fournir l'assurance que les avantages sociaux des employés pourront être transférés à un nouvel emploi ou à un travail indépendant;
- améliorer l'accès aux congés d'études payés.

Forger de nouveaux partenariats : Dans une large mesure, notre étude a montré de façon frappante que les problèmes sont connus et qu'il y a moyen de les régler. Par exemple, de nombreux employeurs se sont dits très intéressés à adopter des solutions plus viables pour régler les problèmes de maillages famille-travail, des modèles plus viables de travail à domicile, etc. Ce même intérêt s'est manifesté à l'égard de la recherche et des meilleures pratiques dans ces domaines. Ces constatations laissent penser que les possibilités de forger des partenariats employeurs-travailleurs (syndicats), peut-être sur une base sectorielle, sont bonnes. De la même façon, les évaluateurs ont été frappés par l'intérêt des Premières nations lorsqu'il s'agit de trouver de meilleures façons de régler un grand nombre de leurs préoccupations.

Compte tenu de ces constatations, il y aurait peut-être lieu d'envisager de nouveaux genres de maillage pour résoudre de telles questions, au-delà des processus traditionnels de consultation qui ont été utilisés en vertu de la partie III. On pourrait notamment songer aux moyens suivants :

- mettre sur pied, avec l'industrie, des groupes de travail chargés d'examiner les enjeux — par exemple, un groupe de travail sur les politiques pro-famille dans un secteur en particulier;
- établir des maillages avec des établissements d'enseignement et d'autres organismes qui se préoccupent de questions comme la qualité de la vie familiale;
- travailler de concert avec d'autres services gouvernementaux qui s'intéressent à des questions connexes comme l'acquisition continue du savoir;
- encourager les milieux universitaires à faire des recherches sur certaines de ces questions.

Le fait d'entamer des dialogues et des consultations et de forger des partenariats dans ces domaines peut nécessiter des efforts particuliers ou l'affectation de ressources humaines de la part du Programme du travail, en vue de l'établissement de nouveaux maillages avec des groupes d'employeurs, des secteurs d'activité, les Premières nations et des associations professionnelles.

11.3 Orientations à envisager en matière de recherche et d'évaluation

De plus, certaines autres préoccupations mentionnées par les employeurs et les travailleurs mériteraient peut-être une étude plus approfondie (au même titre qu'un autre dossier important — celui du harcèlement — qu'il a été impossible d'examiner de plus près, compte tenu de la méthode retenue pour notre évaluation). Voici certaines des questions qui pourraient faire l'objet d'une étude et contribuer ainsi à orienter l'évolution future de la partie III :

- examiner la possibilité de *« regrouper » les normes du travail* (comme on l'a vu dans la section 5.8); on pourrait, par exemple, examiner les compromis que les travailleurs et les employeurs sont prêts à accepter en ce qui a trait aux différentes normes du travail, et comment leurs préférences s'y intègrent (p. ex., comment les travailleurs envisagent le plafonnement des heures supplémentaires par rapport au moment où celles-ci « surviennent » et par rapport au droit à des congés compensatoires en rémunération des heures supplémentaires). De telles questions pourraient être explorées dans le cadre de groupes de discussion, ce qui permettrait de recueillir de nouvelles perspectives sur la flexibilité des normes du travail, ainsi que des idées utiles pour l'examen dont fait actuellement l'objet la législation de la partie III;

- examiner des *moyens éventuels d'élaborer de nouvelles initiatives en matière de normes du travail* en procédant, comme on l'a vu ci-dessus, à des recherches auprès de groupes de discussion et à des études Delphi auprès d'intervenants et de groupes représentatifs d'employeurs et de travailleurs. De telles études pourraient examiner de près les avantages, les inconvénients, les obstacles et les compromis associés à l'élaboration de nouvelles normes sur des questions comme la vie familiale et l'apprentissage;

- examiner *le problème du harcèlement* dans le cadre d'une étude plus approfondie des plaintes et des personnes qui les déposent; une telle étude pourrait examiner de près les causes du harcèlement et de quelle façon (compte tenu de la corrélation entre certains phénomènes du MTE et les préoccupations des travailleurs au sujet du harcèlement) les normes du travail pourraient contribuer à réduire les risques de harcèlement. Un tel projet pourrait être abordé dans le cadre d'un sondage et pourrait être relié à une enquête plus vaste auprès des personnes qui déposent des plaintes (ce genre d'examen n'a jamais été entrepris pour la partie III);

- examiner plus à fond la *perspective internationale* sur ces questions et sur des questions connexes. Les premières discussions que nous avons eues aux fins de cette évaluation nous ont permis d'établir un vaste réseau de contacts et ont suscité beaucoup d'intérêt à l'égard d'échanges avec d'autres pays, notamment les États-Unis et l'Union européenne. On pourrait profiter de ces contacts pour faire une analyse plus intégrée — peut-être dans le cadre d'une étude Delphi formelle — des façons dont les normes du travail pourraient aborder le MTE, l'établissement de politiques pro-famille, etc., à l'avenir;

- autres questions d'évaluation de la partie III : En plus d'examiner les éléments exposés ci-dessus, une évaluation dans le cadre de toute étude systématique de la partie III pourrait se pencher de façon formelle sur les répercussions des mesures d'information/éducation. On pourrait envisager deux façons de faire à cet égard : 1) une expérience formelle relative à l'éducation/l'information; et 2) un suivi des données et des répercussions de l'éducation/l'information;

- En principe, une étude de ce genre serait reliée à un examen d'autres facteurs relatifs à l'efficacité et à l'exécution, notamment l'examen des répercussions des vérifications approfondies sur la conformité et l'examen du recours à des maillages entre la partie II et la partie III (au moyen des bases de données actuelles ou de nouvelles bases) pour repérer les employeurs qui ne se conforment pas à l'une ou l'autre partie du *Code*.

Dans l'ensemble, la dernière étape de cette évaluation de la partie III pourrait permettre de résoudre certains des problèmes de la partie III et de recueillir des données utiles pour l'examen dont fait actuellement l'objet la législation de la partie III.

Une évaluation éventuelle de la partie II : Au cours de nos travaux, il a été mentionné qu'une évaluation distincte de la partie II, indépendamment de l'évaluation de la partie III, devrait être une priorité importante pour le ministère. Une évaluation de ce genre examinerait les grandes questions au sein de l'organisation, de même que la mise en œuvre et l'efficacité du programme, et se pencherait presque certainement sur les deux questions administratives intéressant le programme (c.-à-d. les maillages et la transmission des données dans le cadre de nouvelles structures administratives régionales). Cette évaluation porterait également sur les principaux résultats reliés aux coûts des indemnisations en matière de SST (y compris au sein de la fonction publique fédérale), à l'efficacité des mécanismes de responsabilité interne, et ainsi de suite.

Enfin, pour faciliter le travail dans d'autres secteurs de recherche, il conviendrait de recueillir de meilleures données sur les conditions de travail dans les secteurs sous réglementation fédérale et provinciale, les employeurs, etc. Certains de ces travaux pourraient profiter de changements mineurs qui seraient apportés dans les procédures, les définitions, etc., utilisées dans le cadre de grandes enquêtes de Statistique Canada (p. ex., pour identifier, lors des sondages, les employeurs et les travailleurs œuvrant dans les secteurs sous réglementation fédérale. Il serait très souhaitable de procéder à un examen des moyens d'améliorer de telles données.

Annexe A
Bibliographies

A.1 Bibliographie sur le monde du travail en évolution

AKYEAMPONG, Ernest B. « L'horaire flexible », dans *Perspectives*, Statistique Canada, automne 1993, p. 19-24.

AKYEAMPONG, Ernest B, et Jason SIROONIAN. « Les modalités de travail des Canadiens : Un aperçu », dans *Perspectives*, Statistique Canada, automne 1993.

APPELBAUM, Eileen et Rosemary BATT. *High-Performance Work Systems : American Models of Workplace Transformation*, Economic Policy Institute, Washington, 1993.

APPELBAUM, Eileen, et Rosemary BATT. « The New American Workplace : Transforming Work Systems in the United States », ILR Press, 1994.

BELLEMARE, Diane, et Lise POULIN SIMON. « Canada : The Case of Quebec », dans *Times Are Changing : Working Time in 14 Industrialized Countries*, Organisation internationale du travail, 1993, p. 105-126.

BENNETT, Ken. « Information récente au sujet de la formation », dans *Perspectives*, Statistique Canada, printemps 1994, p. 27-30.

BETCHERMAN, Gordon, et Richard CHAYKOWSKI. *The Changing Workplace : Challenges for Public Policy*, Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, documents de recherche, septembre 1996.

BETCHERMAN, Gordon, Norm LECKIE, Kathryn MCMULLEN, et Christina CARON. *Les transformations du milieu de travail au Canada*, IRC Press, Industrial Relations Centre, Queen's University, Kingston, 1994.

BETCHERMAN, Gordon. « Workplace Transformation in Canada : Policies and Practices », dans *Managing Human Resources in the 1990s and Beyond : Is the Workplace Being Transformed?*, IRC Press, Queen's University, 1995, p. 102-119.

BHARTI, Manisha. *Le point de vue de la jeunesse sur le Rapport du Comité consultatif sur le milieu de travail en évolution*, chapitre 3, 1997, p. 27-54.

BOND, James T. et coll. *The 1997 National Study of the Changing Workplace*, préparé pour le compte du Families and Work Institute, 1998.

BRAULT, Serge. *Rapport du Comité consultatif sur le milieu de travail en évolution : relations de travail et législation*, chapitre 4, 1997, p. 55-79.

BROAD, Dave. « The Casualisation of the Labour Force », dans *Good Jobs, Bad Jobs, No Jobs : The Transformation of Work in the 21st Century*, Harcourt Brace Canada, 1997, p. 53-73.

CHAYKOWSKI, Richard, et Brian LEWIS. *A Review of Canadian and American Training Practices*, (Human Resources Management [HRM] Project Series), IRC Press, Queen's University de Kingston, Ontario, 1994.

CHAYKOWSKI, Richard, et Brian LEWIS. *Compensation Practices and Outcomes in Canada and the United States* (Human Resources Management [HRM] Project Series), IRC Press, Queen's University de Kingston, Ontario, 1995.

COMITÉ CONSULTATIF SUR LA DURÉE ET LA RÉPARTITION DU TRAVAIL, *Rapport du comité consultatif sur la durée et la répartition du travail*, DRHC, décembre 1994.

COMITÉ CONSULTATIF SUR LE MILIEU DE TRAVAIL EN ÉVOLUTION. « Réalités changeantes, besoins constants », dans *Réflexion collective sur le milieu de travail en évolution*, chapitre 2, DRHC, 1997.

COMITÉ CONSULTATIF SUR LE MILIEU DE TRAVAIL EN ÉVOLUTION. « Contexte » dans *Réflexion collective sur le milieu de travail en évolution*, chapitre 1, DRHC, 1997.

CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA. *L'avenir de l'emploi*, rapport de recherche nº 4, p. 47.

CROMPTON, Susan. « L'appui du patron à la formation, ça dépend de la profession », dans *Perspectives*, Statistique Canada, printemps 1994.

DAGG, Alexandra. « La représentation et la protection des travailleurs dans la nouvelle économie », dans *Réflexion collective sur le milieu de travail en évolution*, chapitre 5, 1997, p. 81-132.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique. *L'avenir du travail : Tendances et évolution de la nature de l'emploi*, 17 octobre 1995.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, Direction générale de l'évaluation et du développement des données, Politique stratégique. *Evaluation of Federal Labour Standards (Phase I), Final Report*, août 1997.

DEVINE, Kay Stratton, Laurel TAYLOR, et Kathy HARYATT. « The Impact of Teleworking on Canadian Employment », dans *Good Jobs, Bad Jobs, No Jobs : The Transformation of Work in the 21st Century*, Harcourt Brace Canada, 1997, p. 97-116.

DOWNIE, Bryan et Mary Lou COATES. *Traditional and New Approaches to Human Resource Management*, (Human Resources Management [HRM] Project Series), IRC Press, Queen's University de Kingston, Ontario, 1994.

DUFFY, Ann, Daniel GLENDAY, et Norene PUPO (éd.). Good Jobs, Bad Jobs, No Jobs : *The Transformation of Work in the 21st Century*, Harcourt Brace Canada, 1997.

GLOBE AND MAIL. « Nortel Leaves Employees at Home », 27 mai 1998, p. B.27.

GOSS GILROY INC. *Impacts of the Information Highway on Employment and the Workplace*, rédigé pour le compte du Groupe de travail sur l'accès et les conséquences sociales du Comité consultatif sur l'autoroute de l'information fédérale, mai 1995.

GOULET, Josée. « Les nouvelles technologies au cœur de la nouvelle économie du savoir », dans *Réflexion collective sur le milieu de travail en évolution*, chapitre 6, 1997, p. 133-159.

HÄRTL, Gregory. « Vie active et prise en charge des aînés », dans *Le monde du travail*, n° 18, 1996, p. 29.

HOSKINS, Irene (éd.). *Combining Work and Elder Care : A challenge for now and the future*, Bureau international du Travail, Genève, 1996.

« Importun, injurieux et, de plus en plus souvent, illégal : Le harcèlement sexuel au travail », dans *Le monde du travail*, n° 19, 1997.

JACKSON, Andrew. *L'avenir de l'emploi : point de vue syndical*, Congrès du Travail du Canada, rapport de recherche n° 4, 1996.

KAPSALIS, Constantine. « Formation des employés : une comparaison internationale », dans *Perspectives*, Statistique Canada, printemps 1998.

KRAHN, Harvey. « Régimes de travail non conventionnel », dans *Perspectives*, Statistique Canada, hiver 1991, p. 41-52.

KUMAR, Pradeep. *Unions and Workplace Change in Canada*, (Human Resources Management [HRM] Project Series), IRC Press, Queen's University de Kingston, Ontario, 1995.

LECKIE, Norm. *Human Resource Management Practices : Patterns and Determinants*, (Human Resources Management [HRM] Project Series), IRC Press, Queen's University de Kingston, Ontario, 1994.

MARSAN, Jean-Sébastien. « Les travailleurs indépendants réclament la même protection sociale que les salariés : Diagnostic sur le travail indépendant au Québec », dans Le monde du *travail*, nº 21, septembre/octobre 1997.

MARSHALL, Katherine. « Concilier le travail et la famille », dans *Perspectives*, Statistique Canada, printemps 1994, p. 31-36.

O'GRADY, John. *Job Control Unionism Vs. the New HRM Model*, (Human Resources Management [HRM] Project Series), IRC Press, Queen's University de Kingston, Ontario, 1995.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. « L'ère de l'information engendrera-t-elle une révolution virtuelle de l'emploi? », colloque de l'OIT sur la convergence des multimédias, dans *Le monde du travail*, nº 19, 1997.

OSBERG, Lars, Fred WIEN, et Jan GRUDE. *Vanishing Job : Canada's Changing Workplaces*, James Lorimer & Company, Toronto, 1995.

OSBERG, Lars. « Réflexion personnelle sur la réflexion collective », dans *Réflexion collective sur le milieu de travail en évolution*, chapitre 7, 1997, p. 161-182.

OSTERMAN, Paul. « The Transformation of Work in the United States : What the Evidence Shows », dans *Managing Human Resources in the 1990s and Beyond : Is the Workplace Being Transformed?*, IRC Press, Queen's University, 1995, p. 71-92.

REID, Angus. « The Shakedown in Services », dans *Shakedown : How the New Economy is Changing Our Lives*, Doubleday Canada Limited, chapitre 6, 1996, p. 144-196.

REID, Angus. « The Transformation of Work », dans *Shakedown : How the New Economy is Changing Our Lives*, Doubleday Canada Limited, chapitre 5, 1996, p. 125-144.

RIFKIN, Jeremy. *La fin du travail*, G.P. Putnam's Sons, New York, 1995.

ROCHE, William K., Brian FYNES, et Terri MORRISSEY. « Emploi et temps de travail : un tour d'horizon international », dans *Revue internationale du travail*, Bureau internationale du Travail, vol. 135, nº 2, Genève, 1996/2.

SCHOR, Juliet B. « The Overworked American : The Unexpected Decline of Leisure », Basic Books, New York, 1991.

SIMS, Andrew. « Les relations en milieu de travail », dans *Réflexion collective sur le milieu de travail en évolution*, chapitre 8, 1997, p. 183-214.

STATISTIQUE CANADA, Division de l'analyse des enquêtes des ménages et du travail. *Les conditions de travail*, rapport analytique nº 6, août 1993.

SUNDER, Deborah. « Le travail par quarts », dans *Perspectives*, Statistique Canada, printemps 1993, p. 17-26.

THOMPSON, Mark. *Rights and Responsibilities in a Changing Workplace : A Review of Employment Standards in British Columbia*, rapport rédigé pour le compte du B.C. Ministry of Skills, Training and Labour, 1994.

« Travail des enfants : Agir contre l'intolérable », dans *Le monde du travail*, nº 18, 1996.

WAGAR, Terry H. Human *Resource Management Practices and Organizational Performance : Evidence from Atlantic Canada*, (Human Resources Management [HRM] Project Series), IRC Press, Queen's University de Kingston, Ontario, 1994.

WEBER, Caroline L. *The Effects of Human Resource Management Practices on Firm Performance*, (Human Resources Management [HRM] Project Series), IRC Press, Queen's University de Kingston, Ontario, 1994.

A.2 Bibliographie internationale

AUSTRALIAN DEPARTMENT OF WORKPLACE RELATIONS & SMALL BUSINESS. *Explanatory Memorandum : Workplace Relations and Other Legislation Amendment 1997*, Parliament of the Commonwealth of Australia and House of Representatives, 1997.

AUSTRALIAN DEPARTMENT OF WORKPLACE RELATIONS & SMALL BUSINESS. *Workplace Relations User Guides*, nos 1 à 13, janvier 1998.

AUSTRALIAN GOVERNMENT. *Changes in Federal Workplace Relations Law-Legislation Guide*, février 1998.

AUSTRALIAN GOVERNMENT. *Workplace Relations Act*, 1996.

COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE, COMMUNICATION DE LA COMMISSION. *Proposition de lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres en 1998*, site Web : www.europa.eu.org.

COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE. *L'accord-cadre sur le travail à temps partiel*, site Web : www.europa.eu.org.

COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE. *Promouvoir de meilleures normes d'emploi pour une Europe compétitive*, site Web : www.europa.eu.org.

COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE. *Un ordre du jour pour l'emploi à l'horizon 2000 : Enjeux et politiques*, site Web : www.europa.eu.org.

COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE. *Summary of the New Report on Part-Time Work Across Europe*, site Web : www.europa.eu.org.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, LÉGISLATION ET RECHERCHE. *Overview of Part-Time and Atypical Employment Legislation and Minimum Wage Legislation in Selected Countries*, septembre 1995.

Federal Reserve Bank of Philadelphia Business Review, mai/juin 1998, p. 28.

FRANCE. *Projet de loi d'orientation et d'incitation relatif à la réduction du temps de travail*, projet de loi présenté au Parlement.

GERMAN INSTITUTE FOR EMPLOYMENT RESEARCH. *Flexibility of Employment Relationships : Possibilities and Limits*, 1997.

GOLUB, Stephen S. « A-t-on besoin de normes de travail internationales pour empêcher le dumping social? », dans *FMI finances et développement*, décembre 1997, p. 20.

GOUVERNEMENT DE L'ALLEMAGNE. Feuillet d'information sur la *Loi du travail*, 1997.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ, France. *Guide pratique du droit du travail*, 1997.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ, France. *La réduction du temps de travail : une opportunité pour les entreprises, une chance pour les salariés, une nécessité pour l'emploi*, 1998.

MINISTÈRE DU TRAVAIL SUÉDOIS. *La loi sur le droit du salarié de prendre les congés payés pour la formation*, SFS, 1974 : 981.

MINISTÈRE DU TRAVAIL SUÉDOIS. *La loi sur les congés annuels*, SFS, 1977 : 480.

MINISTÈRE DU TRAVAIL SUÉDOIS. *La loi sur la durée du travail*, SFS, 1982 : 673.

MINISTÈRE DU TRAVAIL SUÉDOIS. *La loi sur la protection de l'emploi*, SFS, 1982 : 80.

MINISTÈRE DU TRAVAIL SUÉDOIS. *La loi sur les congés parentaux*, SFS, 1995 : 584.

MINISTÈRE DU TRAVAIL SUÉDOIS, Secrétariat de l'information et des communications. Feuillet d'information sur les changements dans la législation suédoise du travail, décembre 1997.

OCDE. *The Future of Work : Towards Jobless Employment*, 12 novembre 1995.

SWEDISH INSTITUTE. Feuillet d'information sur les relations de travail en Suède, avril 1996.

SWEDISH INSTITUTE. Feuillet d'information sur la politique du marché du travail en Suède, juin 1997.

TRAVAIL CANADA, Affaires internationales, Planification stratégique et partenariat. *Synthèse des dispositions pertinentes des législations fédérales et provinciales en matière de sous-traitance au Canada*, avril 1997.

UNITED KINGDOM GOVERNMENT. *Employment Rights Act* (U.K.), ch. 18, 1996.

UNITED KINGDOM DEPARTMENT OF TRADE AND INDUSTRY, Small Firms Publications. « Feuillets d'information sur la législation de l'emploi», 1996.

Sites Web : Bon nombre des références citées précédemment ont été répertoriées en consultant les sites suivants :

Australie (Department of Workplace Relations & Small Business, Australian Capital Office, Garema Court, 148-180 City Walk, Canberra ACT 2600, tél. : (02) 6143 7333; téléc. : (02) 6243 7542; site Web : http://www.dwrsb.gov.au).

France (Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle [DDTEFP, 126, rue de Grenelle, 75007, Paris], site Web : http://www.travail.gouv.fr).

Royaume-Uni (Department of Trade and Industry, tél. : 0171 215 5000; site Web : http://www.dti.gov.uk)

Suède (Ministère du Travail, S-103 33 Stockholm, Suède, tél. : +46-8-405 10 00; téléc. : +46-8-20 73 69, et Direction nationale de sécurité et d'hygiène du travail; L'Inspection du travail, tél. : +46-8-730 90 00; site Web : http://www.sb.gov.se).

Annexe B
Tableaux des enquêtes menées auprès des travailleurs/employeurs

Les résultats des enquêtes menées auprès des travailleurs et des employeurs sont présentés ci-après; les tableaux affichent les résultats des sous-échantillons pour les secteurs fédéral et provincial/territorial.

Une liste des tableaux précède chaque section.

B.1 Résultats de l'enquête menée auprès des travailleurs

Aperçu et liste des tableaux statistiques. Les résultats statistiques qui sont présentés dans les pages suivantes correspondent aux réponses des employés, qui se sont exprimés sur les enjeux importants que sont MTE et l'ENC. Ils portent notamment sur les caractéristiques de l'emploi principal, des horaires et des changements que les travailleurs aimeraient voir dans le milieu de travail.

Liste des tableaux statistiques :

1.1A : Aperçu de l'emploi/du travail : nombre d'emplois et motifs du travail autonome
1.1B : Aperçu des heures de travail
1.1C : Aperçu de l'emploi/du travail : motifs des emplois multiples et du travail uniquement à temps partiel
1.1D : Aperçu de l'emploi/du travail : motifs du travail à domicile
1.2A : Caractéristiques de l'horaire de travail dans le cadre de l'emploi principal
1.2B : Modalités de paiement, rémunération, heures supplémentaires et statut syndical en ce qui a trait à l'emploi principal
1.2C : Horaire de travail et sécurité d'emploi
1.3A : Caractéristiques de l'employeur
1.3B : Groupes professionnels des emplois principaux et des deuxièmes emplois
1.4A : Avantages sociaux offerts dans le cadre de l'emploi principal
1.4B : Avantages sociaux offerts dans le cadre du deuxième emploi
1.5A : Caractéristiques des quarts de travail et de l'horaire du deuxième emploi
1.5B : Caractéristiques de l'horaire et de la rémunération des deuxième et troisième emplois
1.6A : Apprentissage et pratiques patronales
1.6B : Le travail en tant qu'entrave ou aide à l'acquisition continue du savoir
1.7A : Emploi principal et qualité du travail
1.7B : Caractéristiques de l'emploi principal qui entravent la qualité du travail
1.8A : L'emploi en tant qu'obstacle global à la vie familiale/personnelle
1.8B : Incidence du travail en tant qu'entrave à la vie familiale/personnelle et conséquences de l'ensemble des emplois sur la vie familiale/personnelle

1.9A : Les gouvernements devraient faire davantage pour améliorer les pratiques en milieu de travail
1.9B : Les employeurs devraient faire davantage pour améliorer les pratiques en milieu de travail
1.10 : Modifications à apporter aux milieux de travail, les plus importantes selon les travailleurs
1.11 : Pratiques que le gouvernement devrait imposer aux employeurs
1.12A : Données démographiques et salariales sur les travailleurs
1.12B : Services de garde d'enfants et membres du ménage qui ont une incapacité ou qui sont âgés
1.13 : Emploi du conjoint, de la conjointe

TABLEAU 1.1A
Aperçu de l'emploi/du travail : nombre d'emplois et motifs du travail autonome (Certains totaux sont inférieurs ou supérieurs à 100 p. 100 parce que les pourcentages ont été arrondis ou inférieurs à 100 p. 100 parce que les répondants n'ont pas répondu aux sous-questions)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Nombre d'emplois détenus		
Un emploi	87,3	87,0
Deux emplois	10,8	10,5
Trois emplois ou plus	1,8	2,6
Emploi principal ou travail autonome		
Emploi à temps plein	87,3	70,5
Emploi à temps partiel	8,2	20,5
Saisonnier ou occasionnel	1,7	3,2
Travail autonome pour un client principal	2,1	0,6
Travail autonome pour deux clients ou plus	0,7	4,2
Autre emploi contractuel	0,0	1,1
Deuxième emploi ou travail autonome*		
Emploi à temps plein	4,3	0,0
Emploi à temps partiel	33,5	72,6
Saisonnier ou occasionnel	5,7	0,0
Travail autonome pour un client principal	2,9	0,0
Travail autonome pour deux clients ou plus	14,3	14,8
Autre emploi contractuel	39,3	12,6

TABLEAU 1.1A (suite)

Aperçu de l'emploi/du travail : nombre d'emplois et motifs du travail autonome
(Certains totaux sont inférieurs ou supérieurs à 100 p. 100 parce que les pourcentages ont été arrondis ou inférieurs à 100 p. 100 parce que les répondants n'ont pas répondu aux sous-questions)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Motif principal du travail autonome**		
Ne s'applique pas, aucun de mes emplois n'est un travail autonome	91,7	84,7
J'aime le travail autonome	5,7	9,6
Mon employeur précédent a changé mon statut d'employé à celui de travailleur autonome	0,1	0,0
Je n'ai pu trouver d'autre emploi	0,6	2,1
Autre	2,0	3,7

La pondération de l'analyse du tableau tient compte de façon générale de la population des travailleurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 468 travailleurs du secteur fédéral et de 144 travailleurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

* Ces pourcentages sont fondés sur le sous-échantillon de répondants qui ont déclaré avoir un deuxième emploi ou un travail autonome (les sous-échantillons comportent 49 travailleurs pour le secteur fédéral et 14 travailleurs dans le secteur provincial).

** Ces pourcentages sont fondés sur un sous-échantillon de répondants qui déclarent avoir un travail autonome soit comme emploi principal ou tout autre emploi (les sous-échantillons comportent 37 travailleurs dans le secteur fédéral et 20 travailleurs dans le secteur provincial).

TABLEAU 1.1B

Aperçu des heures de travail

(Certains totaux sont inférieurs ou supérieurs à 100 p. 100 parce que les pourcentages ont été arrondis ou inférieurs à 100 p. 100 parce que les répondants n'ont pas répondu aux sous-questions)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Nombre d'heures de travail par semaine — emploi principal		
Moins de 30 heures	6,3	18,5
30 à 40 heures	42,2	46,1
41 heures ou plus	51,5	35,4
Nombre d'heures de travail avant 8 heures et après 18 heures, du lundi au vendredi dans l'emploi principal		
Moins de 5 heures	53,2	46,2
6 à 9 heures	17,9	22,2
10 à 19 heures	13,6	16,7
Plus de 20 heures	15,3	15,0
Nombre d'heures de travail avant 8 heures et après 18 heures, du lundi au vendredi dans le deuxième emploi*		
Moins de 5 heures	46,9	51,5
6 à 9 heures	27,1	17,3
10 à 19 heures	21,5	20,0
Plus de 20 heures	4,4	11,2
Nombre d'heures de travail avant 8 heures et après 18 heures, du lundi au vendredi dans le troisième emploi**		
Moins de 5 heures	100,0	100,0
Les heures de travail avant 8 heures et après 18 heures, du lundi au vendredi, ont-elles augmenté au cours des cinq dernières années?		
Diminution importante	4,8	8,8
Diminution modérée	8,2	12,2
Aucun changement	52,1	53,8
Augmentation modérée	23,0	12,4
Augmentation importante	12,0	12,8

La pondération de l'analyse du tableau tient compte de façon générale de la population des travailleurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 468 travailleurs du secteur fédéral et de 144 travailleurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif. les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

* Ces pourcentages sont fondés sur un sous-échantillon de répondants qui déclarent avoir un deuxième emploi

** Ces pourcentages sont fondés sur un sous-échantillon de répondants qui déclarent avoir un troisième emploi

TABLEAU 1.1C

Aperçu de l'emploi/du travail : motifs des emplois multiples et du travail uniquement à temps partiel
(Les réponses multiples peuvent produire des totaux de plus de 100 p. 100 alors que l'arrondissement peut, dans certains cas, produire des totaux légèrement supérieurs ou inférieurs à 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Motifs des emplois multiples		
J'aime la diversité dans le travail	6,5	4,0
Je n'ai pu trouver un emploi à temps plein convenable	2,2	0,4
Pour régler les dépenses régulières du ménage	5,7	4,7
Pour rembourser mes dettes	4,2	5,2
Pour acheter quelque chose de spécial	2,0	0,6
Pour épargner pour l'avenir	3,8	1,9
Pour acquérir de l'expérience	3,4	1,5
Pour développer une entreprise	4,6	4,9
Autre motif	1,9	1,3
Un seul emploi	87,3	87,0
Motifs du travail de moins de 30 heures par semaine — emploi principal		
Ne s'applique pas, je travaille plus de 30 heures par semaine	92,4	82,5
Maladie ou handicap	1,0	0,0
Responsabilités personnelles ou familiales	1,4	2,7
Je poursuis des études	0,6	1,2
Je n'ai trouvé qu'un emploi à temps partiel	2,4	4,7
Je ne voulais pas d'emploi à temps plein	2,0	5,2
L'employeur a changé l'horaire de travail à moins de 30 heures par semaine	1,6	1,1
Autre raison pour laquelle vous travaillez moins de 30 heures par semaine	1,5	3,3

La pondération de l'analyse du tableau tient compte de façon générale de la population des travailleurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 468 travailleurs du secteur fédéral et de 144 travailleurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

TABLEAU 1.1D

Aperçu de l'emploi/du travail : motifs du travail à domicile (Les réponses multiples peuvent produire des totaux de plus de 100 p. 100 alors que l'arrondissement peut, dans certains cas, produire des totaux légèrement supérieurs ou inférieurs à 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Motif du travail exclusivement à domicile		
Je ne travaille pas exclusivement à domicile	92,1	82,8
J'aime bien ce mode de travail	1,5	2,6
Pour mieux m'occuper des enfants	0,7	1,5
Pour mieux m'occuper des autres membres de la famille	0,2	0,0
Par commodité, pour avoir plus de temps libre	0,5	0,4
Réduit le coût du travail (vêtements, transport, etc.)	0,5	0,4
Exigence de l'emploi depuis toujours	2,8	3,0
L'employeur est à l'origine de ce changement	0,3	1,2
Autre motif	1,0	0,4

La pondération de l'analyse du tableau tient compte de façon générale de la population des travailleurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 468 travailleurs du secteur fédéral et de 144 travailleurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

TABLEAU 1.2A

Caractéristiques de l'horaire de travail dans le cadre de l'emploi principal*
(Les réponses multiples peuvent produire des totaux de plus de 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Horaire de travail/caractéristiques de l'emploi principal		
Requiert du travail à domicile	14,5	19,1
Requiert l'utilisation à domicile d'un ordinateur/modem	12,3	15,2
Requiert du travail commençant avant 8 h	40,1	38,5
Requiert du travail commençant après 18 h	13,6	17,4
Requiert des quarts de travail fractionnés	7,8	11,3
Requiert une journée de travail de plus de 8 heures	49,2	45,6
Requiert des quarts de travail alternatifs de jour et de nuit	9,1	12,1
Requiert des quarts de travail de nuit	9,9	12,9
Requiert des voyages à l'extérieur de la ville de plus d'un jour	14,5	6,4
Requiert du travail de fin de semaine	26,6	31,5
Requiert des voyages de fin de semaine à l'extérieur	8,8	3,4
Requiert plus de 40 heures de travail par semaine	42,0	35,7
L'horaire de travail est imprévisible	26,9	22,4
Vous pouvez établir votre propre horaire de travail	21,9	23,4
Sur appel, horaire irrégulier	19,8	18,1
L'emploi est de jour, du lundi au vendredi	79,6	72,1

La pondération de l'analyse du tableau tient compte de façon générale de la population des travailleurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 468 travailleurs du secteur fédéral et de 144 travailleurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

* Pourcentage de répondants déclarant qu'ils travaillent toujours ou régulièrement selon chaque catégorie d'horaire.

TABLEAU 1.2B

Modalités de paiement, rémunération, heures supplémentaires et statut syndical en ce qui a trait à l'emploi principal (Certains totaux sont inférieurs ou supérieurs à 100 p. 100 parce que les pourcentages ont été arrondis ou inférieurs à 100 p. 100 parce que les répondants n'ont pas répondu aux sous-questions)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
De quelle façon êtes-vous rémunéré pour votre emploi principal?		
Rémunération horaire	28,3	50,4
Rémunération à salaire par l'employeur	67,8	37,5
Rémunération par commission seulement	0,6	4,3
Rémunération à salaire, plus pourboires, commissions ou primes	1,2	1,3
Rémunération à la pièce	1,1	0,0
Revenus/gains provenant d'un travail autonome	1,1	6,5
Taux horaire pour l'emploi principal		
10 $ ou moins	7,2	22,5
11 $ à 15 $	29,0	23,9
16 $ à 20 $	22,5	24,8
21 $ à 25 $	14,6	9,9
Plus de 25 $	26,7	18,9
Nombre d'heures supplémentaires rémunérées par semaine		
Aucune heure supplémentaire	28,8	34,5
1 à 5 heures	18,8	21,2
6 à 9 heures	2,4	0,9
10 à 19 heures	4,3	4,5
Plus de 20 heures	0,6	2,3
Congé compensatoire au lieu de rémunération	19,7	16,9
Aucune compensation pour les heures supplémentaires	25,4	19,6
Membre d'un syndicat dans l'emploi principal		
Oui	17,8	34,3
Non	82,2	65,7

La pondération de l'analyse du tableau tient compte de façon générale de la population des travailleurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 468 travailleurs du secteur fédéral et de 144 travailleurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

TABLEAU 1.2C

Horaire de travail et sécurité d'emploi
(Les réponses multiples peuvent produire des totaux de plus de 100 p. 100, alors que l'arrondissement peut, dans certains cas, produire des totaux légèrement supérieurs ou inférieurs à 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Motif principal de l'horaire de travail inhabituel		
Ne s'applique pas, j'ai un horaire régulier de jour, du lundi au vendredi	50,4	47,3
J'aime cet horaire	2,5	3,4
Besoin financier/pour gagner plus d'argent	2,0	7,9
Pour mieux m'occuper des enfants	2,5	3,1
Pour mieux m'occuper des autres membres de la famille	0,7	1,7
Pour me permettre de poursuivre des études	0,8	1,5
Cet horaire a toujours été une exigence de l'emploi	29,5	33,0
L'employeur est à l'origine de ce changement d'horaire	1,8	0,6
Autre motif	5,1	3,5
Mesure dans laquelle la sécurité de l'emploi principal a changé		
Ne s'applique, j'occupe cet emploi depuis moins d'un an	9,8	18,7
Mon degré de sécurité d'emploi est bon	25,1	27,0
Mon degré de sécurité d'emploi est environ le même que l'année dernière	27,9	25,8
Je me sens plus rassuré au sujet de mon emploi que l'année dernière	7,5	10,6
Je me sens moins rassuré au sujet de mon emploi que l'année dernière	22,8	7,3
Ne sais pas — la sécurité d'emploi dépend de l'employeur et/de l'économie	20,9	14,0

La pondération de l'analyse du tableau tient compte de façon générale de la population des travailleurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 468 travailleurs du secteur fédéral et de 144 travailleurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

TABLEAU 1.3A

Caractéristiques de l'employeur

(Certains totaux sont inférieurs ou supérieurs à 100 p. 100 parce que les pourcentages ont été arrondis ou inférieurs à 100 p. 100 parce que les répondants n'ont pas répondu aux sous-questions)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Industrie ou secteur de l'emploi principal		
Finances (banques sous réglementation)	25,4	3,1
Autres institutions financières	0,1	3,1
Sociétés d'État	13,2	1,2
Camionnage	14,2	0,6
Autres secteurs du transport	13,2	1,7
Télécommunications	8,8	1,7
Autres secteurs des communications	2,7	0,0
Céréales, aliments pour le bétail et fertilisants	9,2	0,0
Services sociaux (santé, éducation et services sociaux)	0,7	24,8
Fabrication	0,8	15,7
Ressources naturelles	0,6	1,8
Vente au détail/en gros	2,0	18,5
Services (restauration/hôtellerie/entreprise, etc.)	0,7	13,6
Gouvernement (fédéral/provincial/municipal)	1,3	6,2
Premières nations	3,3	0,0
Autre	3,8	8,0
Effectif de l'employeur principal		
19 ou moins	16,2	28,7
20 à 49	17,2	12,4
50 à 99	8,7	10,8
100 à 499	22,0	28,4
500 à 999	3,8	5,1
Plus de 1 000	32,1	14,6
Industrie/secteur du deuxième emploi		
Autres institutions financières	0,2	0,0
Société d'État	0,2	0,0
Camionnage	0,7	0,0
Autres secteurs du transport	1,0	0,0

TABLEAU 1.3A (suite)

Caractéristiques de l'employeur
(Certains totaux sont inférieurs ou supérieurs à 100 p. 100 parce que les pourcentages ont été arrondis ou inférieurs à 100 p. 100 parce que les répondants n'ont pas répondu aux sous-questions)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Télécommunications	0,3	0,0
Autres secteurs des communications	0,7	0,4
Céréales, aliments pour le bétail et fertilisants	0,2	0,0
Services sociaux (santé, éducation, services sociaux)	0,5	3,0
Fabrication	0,1	0,0
Vente au détail/en gros	1,1	1,5
Services (restauration/hôtellerie/entreprise, etc.)	1,5	3,1
Gouvernement (fédéral/provincial/municipal)	0,3	0,0
Premières nations	0,2	0,0
Autre	4,0	3,8
Pas de deuxième emploi	87, 3	87,0

La pondération de l'analyse du tableau tient compte de façon générale de la population des travailleurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 468 travailleurs du secteur fédéral et de 144 travailleurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

TABLEAU 1.3B

Groupes professionnels des emplois principaux et des deuxièmes emplois (Certains totaux sont inférieurs ou supérieurs à 100 p. 100 parce qu'ils ont été arrondis ou inférieurs à 100 p. 100 parce que les répondants n'ont pas répondu aux sous-questions)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Groupe professionnel de l'emploi principal		
Gestion	28,6	15,5
Professionnel	14,2	12,1
Technique/scientifique	7,7	11,9
Secrétariat/bureau/administration	27,5	20,4
Camionnage	7,4	0,6
Autre col bleu	5,3	6,7
Ventes	1,6	12,1
Secteur des services	0,5	9,1
Autre	7,2	11,6
Groupe professionnel du deuxième emploi		
Gestion	0,9	1,4
Professionnel	2,7	1,7
Technique/scientifique	1,0	0,0
Secrétariat/bureau/administration	0,9	2,0
Camionnage	0,4	0,0
Autre col bleu	0,3	0,6
Ventes	1,4	0,8
Secteur des services	0,1	1,9
Autre	5,0	4,6
Pas de deuxième emploi	87,3	87,0

La pondération de l'anaiyse du tableau tient compte de façon générale de la population des travailleurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 468 travailleurs du secteur fédéral et de 144 travailleurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

TABLEAU 1.4A

Avantages sociaux offerts dans le cadre de l'emploi principal
(Les réponses multiples peuvent produire des totaux de plus de 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Avantages sociaux généraux		
Congés de maladie payés	75,1	50,6
Régime d'assurance-maladie	75,6	53,8
Régime d'assurance pour frais dentaires	73,1	46,9
Assurance-invalidité de l'employeur	71,6	46,4
Régime de pensions de l'employeur en plus du RPC et du RRQ	64,1	46,0
Garderie en milieu de travail ou autres services de garde pour enfants	0,6	4,6
Cotisations de l'employeur aux indemnités de congé de maternité de l'assurance-emploi	16,1	10,3
Congés payés en cas d'urgence reliée aux enfants	40,2	21,2
Congés payés en cas d'urgence reliée aux parents âgés	30,7	13,5
Congés d'études payés	15,7	7,9
Vacances payées de plus de deux semaines par année	70,7	47,0
Programme d'aide aux employés	45,3	31,4
Permanence (sécurité d'emploi)	9,9	9,1
Aucune de ces réponses	9,2	17,5
Autres avantages de l'organisation du travail		
Horaire flexible	24,2	13,6
Une semaine d'avis en ce qui concerne les changements d'horaire	10,6	12,8
Partage de l'emploi	8,2	3,5
Formation en cours d'emploi	39,5	26,8
Congés non payés en cas d'urgence reliée aux enfants	25,6	24,9
Congés non payés en cas d'urgence reliée aux parents âgés	21,0	18,4
Congés d'études non payés	13,0	13,9
Congés sabbatiques	5,9	7,3
Congés pour activités politiques	4,5	2,4
Aucune de ces réponses	18,5	18,7

La pondération de l'analyse du tableau tient compte de façon générale de la population des travailleurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 468 travailleurs du secteur fédéral et de 144 travailleurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

TABLEAU 1.4B

Avantages sociaux offerts dans le cadre du deuxième emploi
(Les réponses multiples peuvent produire des totaux de plus de 100 p. 100, alors que l'arrondissement peut, dans certains cas, produire des totaux légèrement supérieurs ou inférieurs à 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Avantages sociaux généraux		
Congés de maladie payés	0,8	0,0
Régime d'assurance-maladie	1,0	0,0
Régime d'assurance pour frais dentaires	1,0	0,0
Assurance-invalidité de l'employeur	0,5	0,0
Régime de pensions de l'employeur en plus du RPC et du RRQ	0,7	0,0
Garderie en milieu de travail ou autres services de garde pour enfants	0,1	0,0
Cotisations de l'employeur aux indemnités de congé de maternité de l'assurance-emploi	0,3	0,0
Congés payés en cas d'urgence reliée aux enfants	0,4	0,0
Congés payés en cas d'urgence reliée aux parents âgés	0,3	0,0
Congés d'études payés	0,2	0,0
Vacances payées de plus de deux semaines par année	0,4	1,2
Programme d'aide aux employés	0,7	0,0
Permanence (sécurité d'emploi)	0,5	0,4
Aucune de ces réponses	5,5	7,7
Autres avantages de l'organisation du travail		
Horaire flexible	2,6	3,4
Une semaine d'avis en ce qui concerne les changements d'horaire	0,7	0,0
Partage de l'emploi	0,3	0,0

TABLEAU 1.4B (suite)

Avantages sociaux offerts dans le cadre du deuxième emploi
(Les réponses multiples peuvent produire des totaux de plus de 100 p. 100, alors que l'arrondissement peut, dans certains cas, produire des totaux légèrement supérieurs ou inférieurs à 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Formation en cours d'emploi	2,1	1,0
Congés non payés en cas d'urgence reliée aux enfants	2,7	3,8
Congés non payés en cas d'urgence reliée aux parents âgés	2,4	3,2
Congés d'études non payés	0,9	2,1
Congés sabbatiques	0,2	0,0
Congés pour activités politiques	0,1	0,0
Aucune de ces réponses	4,6	6,4
Pas de deuxième emploi	87,3	87,0

La pondération de l'analyse du tableau tient compte de façon générale de la population des travailleurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 468 travailleurs du secteur fédéral et de 144 travailleurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

TABLEAU 1.5A

Caractéristiques des quarts de travail et de l'horaire du deuxième emploi
(Les réponses multiples peuvent produire des totaux de plus de 100 p. 100 alors que l'arrondissement peut, dans certains cas, produire des totaux légèrement supérieurs ou inférieurs à 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Horaire de travail et autres caractéristiques du deuxième emploi		
Requiert du travail à domicile	5,5	5,7
Requiert l'utilisation à domicile d'un ordinateur/modem	2,9	4,5
Requiert du travail commençant avant 8 h	3,7	2,2
Requiert du travail commençant après 18 h	5,0	6,2
Requiert des quarts de travail fractionnés	1,4	0,0
Requiert une journée de travail de plus de 8 heures	2,5	2,2
Requiert des quarts de travail alternatifs de jour et de nuit	1,1	1,1
Requiert des quarts de travail de nuit	1,1	1,1
Requiert des voyages à l'extérieur de la ville de plus d'une journée	1,6	0,0
Requiert du travail de fins de semaine	6,8	4,3
Requiert des voyages de fins de semaine à l'extérieur	1,3	1,0
Requiert plus de 40 heures de travail par semaine	1,2	1,1
L'horaire de travail est imprévisible	7,4	6,2
Vous pouvez établir votre propre horaire de travail	7,0	10,0
Sur appel	3,2	3,1
L'emploi est de jour, du lundi au vendredi	3,4	3,3
Aucun emploi secondaire	87,3	87,0

La pondération de l'analyse du tableau tient compte de façon générale de la population des travailleurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 468 travailleurs du secteur fédéral et de 144 travailleurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

TABLEAU 1.5B

Caractéristiques de l'horaire et de la rémunération des deuxième et troisième emplois (Certains totaux sont inférieurs ou supérieurs à 100 p. 100 parce que les pourcentages ont été arrondis ou inférieurs à 100 p. 100 parce que les répondants n'ont pas répondu aux sous-questions)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
En général, nombre d'heures de travail par semaine — deuxième emploi		
Moins de 5 heures	2,8	3,8
6 à 9 heures	3,5	2,9
10 à 19 heures	1,7	2,2
Plus de 20 heures	3,3	3,7
Pas de deuxième emploi	87,3	87,0
En général, nombre d'heures de travail avant 8 heures et après 18 heures, du lundi au vendredi		
Moins de 5 heures	4,8	4,9
6 à 9 heures	2,7	2,1
10 à 19 heures	1,6	1,1
Plus de 20 heures	1,4	2,6
Pas de deuxième emploi	87,3	87,0
Rémunération dans le cadre du deuxième emploi ou du travail autonome*		
Rémunération horaire	30,5	50,8
Rémunération à salaire par l'employeur	10,4	0,0
Rémunération par commission seulement	9,3	9,1
Rémunération à salaire, plus pourboires, commissions ou primes	2,3	0,0
Rémunération à la pièce	24,8	20,4
Revenus/gains provenant d'un travail autonome	22,7	19,7

TABLEAU 1.5B (suite)

Caractéristiques de l'horaire et de la rémunération des deuxième et troisième emplois (Certains totaux sont inférieurs ou supérieurs à 100 p. 100 parce que les pourcentages ont été arrondis ou inférieurs à 100 p. 100 parce que les répondants n'ont pas répondu aux sous-questions)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Nombre d'heures de travail par semaine dans le cadre du troisième emploi		
Moins de 5 heures	1,2	2,4
6 à 9 heures	0,3	0,2
Plus de 20 heures	0,3	0,0
Pas de troisième emploi	98,2	97,4

La pondération de l'analyse du tableau tient compte de façon générale de la population des travailleurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 468 travailleurs du secteur fédéral et de 144 travailleurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

* Ces pourcentages sont fondés sur un sous-échantillon de répondants qui déclarent avoir un deuxième emploi (ce sous-échantillon comporte 49 travailleurs dans le secteur fédéral et 14 travailleurs dans le secteur provincial).

TABLEAU 1.6A

Apprentissage et pratiques patronales*
(Les réponses multiples peuvent produire des totaux de plus de 100 p. 100, alors que l'arrondissement peut, dans certains cas, produire des totaux légèrement supérieurs ou inférieurs à 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Genre de formation/éducation reçue au cours des 12 derniers mois		
Aucune activité de formation ou d'apprentissage	27,5	31,7
Formation fournie par l'employeur à l'extérieur de l'emploi	40,1	21,6
Formation en cours d'emploi fournie par l'employeur	32,7	21,2
Apprentissage autonome ou de sa propre initiative	27,0	23,9
Études régulières au collège ou à l'université	9,5	7,9
Autre éducation, formation ou apprentissage	4,1	3,8
Contribution de l'employeur à l'apprentissage au cours des cinq dernières années		
Accorde des ajustements d'horaire	21,0	19,3
Accorde des congés payés	22,6	11,9
Accorde des congés sans solde	2,9	1,5
Paye les frais/la scolarité	40,0	24,2
Autre aide fournie	11,6	5,1
Aucune demande d'aide formulée	28,9	36,6
L'employeur n'a pas fourni l'aide demandée	3,2	1,5
En général, l'employeur encourage l'apprentissage**	48,7	27,5

La pondération de l'analyse du tableau tient compte de façon générale de la population des travailleurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 468 travailleurs du secteur fédéral et de 144 travailleurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

* L'apprentissage comprend la formation en cours d'emploi ainsi que les études formelles (collège/université) et l'apprentissage autonome.

** Les pourcentages représentent les cas où l'employé a accordé une cote de bonne à excellente pour le soutien fourni par l'employeur dans le cadre de l'apprentissage.

TABLEAU 1.6B

Le travail en tant qu'entrave ou aide à l'acquisition continue du savoir*
(Les réponses multiples peuvent produire des totaux de plus de 100 p. 100, alors que l'arrondissement peut, dans certains cas, produire des totaux légèrement supérieurs ou inférieurs à 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Les exigences de l'emploi principal entravent l'apprentissage/l'éducation		
Possibilité d'acquérir des compétences en cours d'emploi reliées à mon travail	18,5	10,0
Possibilité d'acquérir des compétences à l'extérieur de l'emploi	33,8	36,6
Possibilité d'entreprendre des études régulières	60,8	63,6
Possibilité d'apprentissage autonome	33,8	26,9
Éléments de l'emploi principal qui entravent l'apprentissage		
L'emploi principal n'entrave pas l'apprentissage ou l'éducation	43,3	44,5
L'horaire de travail est incompatible avec l'apprentissage	25,5	15,5
L'horaire de travail est imprévisible	16,8	13,8
Exigences globales du travail (fatigue, longues heures de travail)	40,5	29,2
Éléments de tous les genres d'emploi qui entravent l'apprentissage/l'éducation**		
Les horaires de travail sont incompatibles avec l'apprentissage	5,4	8,6
Les horaires de travail sont imprévisibles	5,4	6,9
Exigences globales du travail	11,2	7,3
Revenus insuffisants à consacrer à l'éducation/formation	4,4	6,5
Autres éléments qui entravent la possibilité d'entreprendre des activités d'apprentissage	0,6	0,0
Les emplois n'entravent pas les possibilités d'apprentissage	11,2	9,9
Sans objet - je n'ai qu'un emploi	87,3	87,0

La pondération de l'analyse du tableau tient compte de façon générale de la population des travailleurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 468 travailleurs du secteur fédéral et de 144 travailleurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

* L'apprentissage comprend la formation en cours d'emploi ainsi que les études régulières (collège/université) et l'apprentissage autonome.

** Cette question n'a été posée qu'aux répondants qui avaient deux emplois ou plus (ce sous-échantillon comporte 57 travailleurs du secteur fédéral et 17 travailleurs du secteur provincial).

TABLEAU 1.7A
Emploi principal et qualité du travail
(Totaux de plus de 100 p. 100 en raison des réponses indépendantes)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Évaluation bonne-excellente de l'emploi principal en fonction de : *		
La mesure dans laquelle votre emploi utilise entièrement vos compétences et habiletés	63,9	41,2
Votre productivité dans cet emploi	86,7	76,8
Les possibilités d'apprentissage offertes par cet emploi	54,4	46,4
La satisfaction personnelle dans le travail	62,8	48,9
La participation aux décisions concernant le lieu de travail	50,4	47,3
La sécurité et la santé dans le lieu de travail	65,8	68,5
L'absence de harcèlement sexuel dans le lieu de travail	87,0	86,1
L'absence d'autres formes de harcèlement dans le lieu de travail	77,9	73,1
L'absence de stress dans le lieu de travail	21,6	26,8
L'horaire de travail	55,4	46,8
L'avenir professionnel assuré dans le lieu de travail	40,8	32,6
La façon dont le travail influence votre vie familiale	35,3	36,9
Le revenu que procure l'emploi	52,8	33,8
La mesure dans laquelle votre revenu correspond au travail que vous faites	47,0	41,6
La reconnaissance de vos accomplissements par l'employeur	45,2	40,4
La préoccupation de l'employeur envers ses employés	44,4	42,5
Les principaux avantages sociaux qui accompagnent l'emploi (pension, assurance pour frais dentaires, etc.)	64,6	46,1
Autres avantages (garderie, horaire flexible, etc.)	27,0	28,8
La possibilité de mutation latérale	21,6	19,5
La possibilité d'avancement	34,1	30,9

La pondération de l'analyse du tableau tient compte de façon générale de la population des travailleurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 468 travailleurs du secteur fédéral et de 144 travailleurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

* Une échelle de cinq points a été utilisée, selon laquelle 1 était faible et 5 était excellent. Les pourcentages affichés ont été obtenus à partir de pourcentage de répondants ayant accordé la cote 4 et 5.

TABLEAU 1.7B

Caractéristiques de l'emploi principal qui entravent la qualité du travail (Il se peut que le total des réponses indépendantes ne se chiffre pas à 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Caractéristiques de l'emploi principal qui entravent la qualité du travail		
Aucun facteur particulier ne nuit à la qualité du travail	57,7	49,5
L'horaire de travail est incompatible avec la qualité du travail	4,6	4,8
L'horaire de travail est imprévisible	12,1	9,7
La quantité de travail exigée (longues journées)	24,6	22,1
Autres facteurs qui entravent la qualité du travail principal	8,6	7,9

La pondération de l'analyse du tableau tient compte de façon générale de la population des travailleurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 468 travailleurs du secteur fédéral et de 144 travailleurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 %, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 %, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

TABLEAU 1.8A

L'emploi en tant qu'obstacle global à la vie familiale/personnelle (Les réponses multiples peuvent produire des totaux de plus de 100 p. 100, alors que l'arrondissement peut, dans certains cas, produire des totaux légèrement supérieurs ou inférieurs à 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Évaluation selon l'employé des répercussions de l'employeur sur la vie familiale/personnelle (pourcentage d'évaluations bonne-excellente)*	40,0	21,6
Comment l'emploi principal entrave la vie familiale/personnelle**		
Possibilité de passer du temps avec votre conjoint(e)	26,7	22,0
Possibilité de passer du temps avec vos enfants qui habitent avec vous	30,7	25,9
Possibilité de passer du temps avec vos enfants qui n'habitent pas avec vous	25,7	40,2
Possibilité d'organiser la garde des enfants	24,5	24,6
Possibilité d'assumer vos responsabilités envers vos parents ou autres membres de la famille	22,7	20,4

TABLEAU 1.8A (suite)

L'emploi en tant qu'obstacle global à la vie familiale/personnelle
(Les réponses multiples peuvent produire des totaux de plus de 100 p. 100, alors que l'arrondissement peut, dans certains cas, produire des totaux légèrement supérieurs ou inférieurs à 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Possibilité de téléphoner à vos enfants/votre famille pendant la journée	12,2	14,2
Possibilité de concilier famille et travail en général	18,2	17,1
Possibilité de procurer un revenu adéquat à votre famille	15,3	33,8
Possibilité d'assurer l'avenir financier de votre famille	23,4	37,6
Possibilité de consacrer du temps à des loisirs entre amis	25,4	26,0
Possibilité de conserver votre santé	18,8	23,7
Possibilité de participer dans votre collectivité	33,3	26,3
Possibilité de consacrer du temps aux autres activités que vous voulez faire	29,6	24,2
Comment l'emploi principal entrave la qualité de la vie Familiale/Personnelle		
Aucun facteur de travail particulier ne nuit à la qualité de ma vie familiale	45,6	47,3
L'horaire de travail est incompatible avec les besoins familiaux	19,0	15,8
Des aspects particuliers nuisent à ma famille	3,4	3,0
L'horaire de travail est imprévisible	17,3	17,5
Exigences globales du travail	31,4	22,8
L'emploi ne génère pas assez de revenus pour permettre à ma famille de vivre convenablement	10,4	10,6
L'emploi ne permet pas de subvenir aux besoins des enfants ou de parents malades	6,0	5,7
L'emploi ne permet pas de remplir les obligations familiales	9,9	7,5
Autres facteurs qui entravent la vie familiale/personnelle	4,3	1,7

La pondération de l'analyse du tableau tient compte de façon générale de la population des travailleurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 468 travailleurs du secteur fédéral et de 144 travailleurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

* Pourcentage de répondants qui ont accordé une évaluation de bonne-excellente à l'employeur en général, c'est-à-dire qui ont accordé une cote de 4 ou de 5 sur une échelle de 5 points, alors que 1 = pauvre, 3 = neutre et 5 = excellent.

** Pourcentage de répondants qui ont indiqué que le travail entrave chaque aspect de leur vie personnelle/familiale

TABLEAU 1.8B

Incidence du travail en tant qu'entrave à la vie familiale/personnelle et conséquences de l'ensemble des emplois sur la vie familiale/personnelle
(Les réponses multiples peuvent produire des totaux de plus de 100 p. 100, alors que l'arrondissement peut, dans certains cas, produire des totaux légèrement supérieurs ou inférieurs à 100 p. 100)
(Certains totaux sont inférieurs ou supérieurs à 100 p. 100 parce qu'ils ont été arrondis ou inférieurs à 100 p. 100 parce que les répondants n'ont pas répondu aux sous-questions)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Nombre de fois que l'employé a dû ajuster son horaire de travail en raison des obligations familiales		
Jamais	37,6	40,8
Une fois	4,7	3,2
Deux fois	11,7	13,4
Trois fois ou plus	46,1	42,6
Nombre de fois qu'il a été possible de faire ces ajustements d'horaire		
Jamais	3,5	2,5
Une fois	10,7	10,8
Deux fois	20,2	22,6
Trois fois ou plus	65,6	64,2
Éléments de l'ensemble des emplois qui entravent la vie familiale/personnelle*		
Aucun facteur de travail particulier ne nuit à la qualité de ma vie familiale	24,6	24,3
Les horaires de travail sont incompatibles avec les besoins familiaux	2,8	5,5
Des aspects particuliers de l'emploi nuisent à ma famille	0,8	1,5
Les horaires de travail sont imprévisibles	5,4	3,5
Les exigences globales du travail	7,2	8,9
L'emploi ne génère pas assez de revenus pour permettre à ma famille de vivre convenablement	2,0	6,1
L'emploi ne permet pas de subvenir aux besoins des enfants ou parents malades	0,4	1,1

TABLEAU 1.8B (suite)

Incidence du travail en tant qu'entrave à la vie familiale/personnelle et conséquences de l'ensemble des emplois sur la vie familiale/personnelle
(Les réponses multiples peuvent produire des totaux de plus de 100 p. 100, alors que l'arrondissement peut, dans certains cas, produire des totaux légèrement supérieurs ou inférieurs à 100 p. 100)
(Certains totaux sont inférieurs ou supérieurs à 100 p. 100 parce qu'ils ont été arrondis ou inférieurs à 100 p. 100 parce que les répondants n'ont pas répondu aux sous-questions)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
L'emploi ne permet pas de remplir les obligations familiales	0,9	2,8
Autres facteurs de travail qui entravent la qualité de la vie familiale/personnelle	1,2	1,2
Détient seulement un emploi	87,3	87,0

La pondération de l'analyse du tableau tient compte de façon générale de la population des travailleurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 468 travailleurs du secteur fédéral et de 144 travailleurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

* Pourcentage des répondants qui ont indiqué les caractéristiques de l'emploi qui entravent la vie personnelle/familiale.

TABLEAU 1.9A

Les gouvernements devraient faire davantage pour améliorer les pratiques en milieu de travail*
(Il se peut que le total des réponses multiples se chiffre à plus de 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Accorder le droit à des congés compensatoires en rémunération des heures supplémentaires	30,6	25,2
Accorder un horaire flexible	17,9	12,8
Accroître le partage d'emploi	17,4	15,4
Permettre à plus de travailleurs de travailler à domicile	18,3	21,9
Donner un avis de changement d'horaire dans un délai approprié	14,2	6,3
Accorder le droit de refuser d'effectuer des quarts de travail excessifs	29,2	21,7
Accorder le droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires	31,6	24,2
Accorder le droit de refuser un trop grand nombre de voyages	25,7	20,6
Promouvoir les congés sans solde pour le perfectionnement scolaire	24,6	20,9
Promouvoir des congés payés pour le perfectionnement scolaire	35,9	32,4
Promouvoir l'acquisition de nouvelles compétences	31,1	32,4
Promouvoir des congés sabbatiques pour le perfectionnement des compétences	23,9	21,2
Fournir davantage d'aide aux employés en ce qui a trait aux services de garde pour enfants	42,6	39,8
Faciliter l'accès aux services d'aide aux employés	27,2	24,6
Accorder des congés payés pour les urgences reliées aux besoins familiaux	31,4	23,6
Accorder des congés non payés pour les urgences reliées aux besoins familiaux	21,1	17,8
Assurer le transfert des avantages sociaux	49,1	42,8
Améliorer la protection contre le harcèlement sexuel	44,3	40,5
Améliorer la protection contre les autres formes de harcèlement	45,1	42,7
Améliorer la santé et la sécurité dans le lieu de travail	43,0	38,0

TABLEAU 1.9A (suite)
Les gouvernements devraient faire davantage pour améliorer les pratiques en milieu de travail*
(Il se peut que le total des réponses multiples se chiffre à plus de 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Améliorer les dispositions relatives à la sécurité d'emploi des travailleurs	50,1	39,2
Accorder l'accès aux avantages sociaux dans le cas des travailleurs autonomes	39,0	33,5
Accorder l'accès aux avantages tels que la reconnaissance des guildes dans le cas des travailleurs autonomes	36,8	32,6
Établir des normes de travail pour les travailleurs autonomes	46,3	41,7

La pondération de l'analyse du tableau tient compte de façon générale de la population des travailleurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 468 travailleurs du secteur fédéral et de 144 travailleurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

* Pourcentage d'employés qui ont indiqué que le gouvernement devrait faire davantage.

TABLEAU 1.9B
Les employeurs devraient faire davantage pour améliorer les pratiques en milieu de travail*
(Il se peut que le total des réponses multiples se chiffre à plus de 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Accorder le droit à des congés compensatoires en rémunération des heures supplémentaires	61,4	57,3
Accorder un horaire flexible	62,3	52,9
Accroître le partage d'emploi	56,4	56,8
Permettre à plus de travailleurs de travailler à domicile	57,5	49,8
Donner un avis de changement d'horaire dans un délai approprié	50,9	52,0
Accorder le droit de refuser d'effectuer des quarts de travail excessifs	41,3	42,0
Accorder le droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires	43,9	48,6

TABLEAU 1.9B (suite)
Les employeurs devraient faire davantage pour améliorer les pratiques en milieu de travail*
(Il se peut que le total des réponses multiples se chiffre à plus de 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Accorder le droit de refuser un trop grand nombre de voyages	44,0	41,7
Promouvoir les congés sans solde pour le perfectionnement scolaire	40,8	44,3
Promouvoir des congés payés pour le perfectionnement scolaire	50,9	44,8
Promouvoir l'acquisition de nouvelles compétences	63,4	53,9
Promouvoir des congés sabbatiques pour le perfectionnement des compétences	43,7	42,3
Fournir davantage d'aide aux employés en ce qui a trait aux services de garde pour enfants	42,0	31,5
Faciliter l'accès aux services d'aide aux employés	42,6	38,4
Accorder des congés payés pour les urgences reliées aux besoins familiaux	54,9	52,3
Accorder des congés non payés pour les urgences reliées aux besoins familiaux	43,2	34,9
Assurer le transfert des avantages sociaux	34,0	27,3
Améliorer la protection contre le harcèlement sexuel	48,9	52,4
Améliorer la protection contre les autres formes de harcèlement	50,7	50,8
Améliorer la santé et la sécurité dans le lieu de travail	49,7	49,5
Améliorer les dispositions relatives à la sécurité d'emploi des travailleurs	50,7	46,8
Accorder l'accès aux avantages sociaux dans le cas des travailleurs autonomes	28,1	23,4
Accorder l'accès aux avantages tels que la reconnaissance des guildes dans le cas des travailleurs autonomes	20,7	17,2
Établir des normes de travail pour les travailleurs autonomes	21,6	14,5

La pondération de l'analyse du tableau tient compte de façon générale de la population des travailleurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 468 travailleurs du secteur fédéral et de 144 travailleurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif. les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

* Pourcentage d'employés qui ont indiqué que les employeurs devraient faire davantage.

TABLEAU 1.10

Modifications à apporter au milieu de travail, les plus importantes selon les travailleurs*
(Il se peut que le total des réponses multiples se chiffre à plus de 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Accorder le droit à des congés compensatoires en rémunération des heures supplémentaires	17,4	14,0
Accorder un horaire flexible	14,2	15,6
Accroître le partage d'emploi	8,9	9,8
Permettre à plus de travailleurs de travailler à domicile	17,9	11,1
Donner un avis de changement d'horaire dans un délai approprié	6,8	3,6
Accorder le droit de refuser d'effectuer des quarts de travail excessifs	3,3	5,3
Accorder le droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires	6,1	6,0
Accorder le droit de refuser un trop grand nombre de voyages	3,3	3,3
Promouvoir les congés sans solde pour le perfectionnement scolaire	3,0	2,0
Promouvoir des congés payés pour le perfectionnement scolaire	20,6	14,9
Promouvoir l'acquisition de nouvelles compétences	18,2	11,7
Promouvoir des congés sabbatiques pour le perfectionnement des compétences	10,4	4,7
Fournir davantage d'aide aux employés en ce qui a trait aux services de garde pour enfants	10,5	3,8
Faciliter l'accès aux services d'aide aux employés	3,5	2,5
Accorder des congés payés pour les urgences reliées aux besoins familiaux	18,9	20,6
Accorder des congés non payés pour les urgences reliées aux besoins familiaux	3,6	1,8
Assurer le transfert des avantages sociaux	13,1	6,9
Améliorer la protection contre le harcèlement sexuel	4,8	5,3
Améliorer la protection contre les autres formes de narcèlement	7,6	13,2
Améliorer la santé et la sécurité dans le lieu de travail	12,3	10,0

TABLEAU 1.10 (suite)
Modifications à apporter au milieu de travail, les plus importantes selon les travailleurs*
(Il se peut que le total des réponses multiples se chiffre à plus de 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Améliorer les dispositions relatives à la sécurité d'emploi des travailleurs	21,6	15,9
Accorder l'accès aux avantages sociaux dans le cas des travailleurs autonomes	7,3	10,6
Accorder l'accès aux avantages tels que la reconnaissance des guildes dans le cas des travailleurs autonomes	5,2	5,8
Établir des normes de travail pour les travailleurs autonomes	5,8	10,1

La pondération de l'analyse du tableau tient compte de façon générale de la population des travailleurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 468 travailleurs du secteur fédéral et de 144 travailleurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

* Le choix des trois changements les plus importants susceptibles d'aider les travailleurs.

TABLEAU 1.11
Pratiques que le gouvernement devrait imposer aux employeurs*
(Il se peut que le total des réponses multiples se chiffre à plus de 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Accorder le droit à des congés compensatoires en rémunération des heures supplémentaires	11,8	13,8
Accorder un horaire flexible	4,7	5,5
Accroître le partage de d'emploi	4,0	7,6
Permettre à plus de travailleurs de travailler à domicile	5,2	4,7
Donner un avis de changement d'horaire dans un délai approprié	2,6	2,1
Accorder le droit de refuser d'effectuer des quarts de travail excessifs	5,4	7,1
Accorder le droit d'effectuer des heures supplémentaires	6,5	7,7
Accorder le droit de refuser un trop grand nombre de voyages	3,8	5,3
Promouvoir les congés sans solde pour le perfectionnement scolaire	3,2	1,1

TABLEAU 1.11 (suite)
Pratiques que le gouvernement devrait imposer aux employeurs*
(Il se peut que le total des réponses multiples se chiffre à plus de 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Promouvoir des congés payés pour le perfectionnement scolaire	15,0	11,5
Promouvoir l'acquisition de nouvelles compétences	12,8	7,9
Promouvoir des congés sabbatiques pour le perfectionnement des compétences	5,8	5,0
Fournir davantage d'aide aux employés en ce qui a trait aux services de garde pour enfants	15,0	7,4
Faciliter l'accès aux services d'aide aux employés	5,4	6,6
Accorder des congés payés pour les urgences reliées aux besoins familiaux	14,0	9,7
Accorder des congés non payés pour les urgences reliées aux besoins familiaux	4,6	3,0
Assurer le transfert des avantages sociaux	12,7	14,4
Améliorer la protection contre le harcèlement sexuel	9,4	9,3
Améliorer la protection contre les autres formes de harcèlement	11,0	12,1
Améliorer la santé et la sécurité dans le lieu de travail	14,9	19,6
Améliorer les dispositions relatives à la sécurité d'emploi des travailleurs	20,4	16,7
Accorder l'accès aux avantages sociaux dans le cas des travailleurs autonomes	4,5	5,8
Accorder l'accès aux avantages tels que la reconnaissance des guildes dans le cas des travailleurs autonomes	4,2	3,0
Établir des normes de travail pour les travailleurs autonomes	8,4	3,3

La pondération de l'analyse du tableau tient compte de façon générale de la population des travailleurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 468 travailleurs du secteur fédéral et de 144 travailleurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

* Le choix des trois changements les plus importants que le gouvernement devrait mettre en œuvre.

TABLEAU 1.12A

Données démographiques et salariales sur les travailleurs
(Certains totaux sont inférieurs ou supérieurs à 100 p. 100 parce qu'ils ont été arrondis ou inférieurs à 100 p. 100 parce que les répondants n'ont pas répondu aux sous-questions)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Votre âge		
Moins de 16 ans	0,2	0,0
17 à 19 ans	0,1	0,6
20 à 29 ans	14,8	17,2
30 à 39 ans	31,3	22,6
40 à 49 ans	35,0	41,4
50 ans ou plus	18,6	18,2
Votre sexe		
Femme	48,7	39,6
Homme	51,3	60,4
Niveau de scolarité le plus élevé que vous avez atteint		
Primaire	1,6	4,5
Une partie du secondaire	6,3	11,2
Diplôme d'études secondaires	27,0	13,9
Collège communautaire	24,0	20,3
Quelques cours universitaires	13,8	17,5
Diplôme universitaire de premier cycle	18,5	22,1
Diplôme universitaire de deuxième ou de troisième cycle	4,1	6,4
Autre	4,7	4,1
Genre de ménage		
Une personne seule	15,3	13,3
Un couple avec des enfants	52,0	63,7
Un couple sans enfant	23,4	13,3
Une famille monoparentale	7,0	8,7
Autre	2,3	1,0
Revenu personnel total en 1997		
Moins de 25 000 $	20,0	46,1
25 000 $ à 49 999 $	45,5	33,7
50 000 $ à 75 000 $	18,5	8,8
Plus de 75 000 $	16,0	11,4

TABLEAU 1.12A (suite)

Données démographiques et salariales sur les travailleurs
(Certains totaux sont inférieurs ou supérieurs à 100 p. 100 parce qu'ils ont été arrondis ou inférieurs à 100 p. 100 parce que les répondants n'ont pas répondu aux sous-questions)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Revenu total de votre famille en 1997		
Moins de 25 000 $	8,3	20,5
25 000 $ à 49 999 $	28,0	28,9
50 000 $ à 75 000 $	28,1	31,0
Plus de 75 000 $	35,6	19,6

La pondération de l'analyse du tableau tient compte de façon générale de la population des travailleurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 468 travailleurs du secteur fédéral et de 144 travailleurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

TABLEAU 1.12B

Services de garde d'enfant et membres du ménage qui ont une incapacité ou qui sont âgés

(Certains totaux sont inférieurs ou supérieurs à 100 p. 100 parce qu'ils ont été arrondis ou inférieurs à 100 p. 100 parce que les répondants n'ont pas répondu aux sous-questions)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Nombre d'enfants de moins de 2 ans pour lesquels des services de garde sont nécessaires		
Aucun	94,7	98,2
Un enfant	4,4	0,8
Deux enfants	0,9	1,0
Nombre d'enfants de 2 à 5 ans pour lesquels des services de garde sont nécessaires		
Aucun	89,7	94,0
Un enfant	9,7	6,0
Deux enfants	0,6	0,0
Nombre d'enfants de 6 à 12 ans pour lesquels des services de garde sont nécessaires		
Aucun	89,0	92,7
Un enfant	7,3	6,9
Deux enfants	3,0	0,5
Trois enfants ou plus	0,6	0,0
Ménage dont un membre a une incapacité		
Oui	4,5	6,2
Non	95,5	93,8
Ménage dont un membre est un parent âgé à charge		
Oui	3,1	2,5
Non	96,9	97,5

La pondération de l'analyse du tableau tient compte de façon générale de la population des travailleurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 468 travailleurs du secteur fédéral et de 144 travailleurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

TABLEAU 1.13
Emploi du conjoint, de la conjointe
(Les réponses multiples peuvent produire des totaux de plus de 100 p. 100 alors que l'arrondissement peut, dans certains cas, produire des totaux légèrement supérieurs ou inférieurs à 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Nombre d'heures de travail par semaine en général — conjoint(e)*		
Moins de 25 heures	19,6	22,1
25 à 34 heures	5,5	3,9
35 à 40 heures	49,2	55,3
41 heures ou plus	25,7	18,7
Total du nombre d'heures de travail habituelles avant 8 heures et après 18 heures, du lundi au vendredi, en général		
Moins de 5 heures	55,1	47,1
6 à 9 heures	7,8	8,0
10 à 19 heures	16,9	13,8
Plus de 20 heures	20,2	31,1
Caractéristiques de l'horaire de travail de l'emploi principal du conjoint, de la conjointe**		
Requiert du travail à domicile	10,6	9,6
Requiert l'utilisation à domicile d'un ordinateur/modem	8,5	4,4
Requiert du travail commençant avant 8 h	21,0	14,4
Requiert du travail commençant après 18 h	10,6	12,8
Requiert des quarts de travail fractionnés	4,2	2,3
Requiert une journée de travail de plus de 8 heures	18,1	11,7
Requiert des quarts de travail alternatifs de jour et de nuit	6,3	7,1
Requiert des quarts de travail de nuit	5,5	6,2
Requiert des voyages à l'extérieur de la ville de plus d'un jour	5,6	2,3
Requiert du travail de fin de semaine	15,4	13,1
Requiert des voyages de fin de semaine à l'extérieur	4,0	1,7
Requiert plus de 40 heures de travail par semaine	15,9	14,8

TABLEAU 1.13 (suite)

Emploi du conjoint, de la conjointe
(Les réponses multiples peuvent produire des totaux de plus de 100 p. 100 alors que l'arrondissement peut, dans certains cas, produire des totaux légèrement supérieurs ou inférieurs à 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Horaire de travail est imprévisible	13,2	15,7
Il/elle peut établir son propre horaire de travail	9,3	15,4
Sur appel, horaire irrégulier	8,8	7,6
L'emploi est de jour, du lundi au vendredi	38,2	30,7
Le conjoint, la conjointe ne travaille pas à l'extérieur du foyer	36,7	34,5

La pondération de l'analyse du tableau tient compte de façon générale de la population des travailleurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 468 travailleurs du secteur fédéral et de 144 travailleurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

* Ces pourcentages sont fondés sur un sous-échantillon de répondants dont le conjoint ou la conjointe travaille. Ce sous-échantillon comporte 278 travailleurs du secteur fédéral et 85 travailleurs du secteur provincial.

** Pourcentage de répondants qui ont répondu « toujours » ou « régulièrement » pour chaque catégorie d'horaire.

B.2 Résultats de l'enquête menée auprès des employeurs

Aperçu et liste des tableaux statistiques. Les résultats statistiques qui sont présentés dans les pages suivantes correspondent aux réponses des employeurs qui se sont exprimés sur les enjeux importants que sont le MTE et l'ENC. Ils portent notamment sur les caractéristiques de l'emploi principal, des horaires de travail et des changements que les employeurs aimeraient voir dans le milieu de travail.

Liste des tableaux statistiques :

2.1A : Caractéristiques de l'employeur : industrie/nombre d'employés
2.1B : Caractéristiques de l'employeur : avantages sociaux accordés aux employés à temps plein
2.2A : Avantages accordés aux travailleurs à temps partiel
2.2B : Avantages accordés aux travailleurs contractuels
2.3A : Moyenne d'heures de travail et d'heures supplémentaires, selon la catégorie d'employés
2.3B : Heures de travail et pratiques salariales
2.4A : Recours à un horaire de travail inhabituel dans le cas du personnel à temps plein
2.4B : Recours à un horaire de travail inhabituel dans le cas du personnel à temps partiel
2.5A : Fréquence du travail à domicile
2.5B : Politique relative au travail à domicile et évaluation du travail à domicile
2.6 : Le milieu du travail et l'acquisition continue du savoir
2.7A : Évaluation du milieu de travail, selon l'employeur
2.7B : Recherches et meilleures pratiques relativement au milieu de travail
2.8 : Le travail et la vie familiale et personnelle
2.9 : Amélioration des pratiques en milieu de travail
2.10 : Les pratiques qui permettent d'améliorer votre milieu de travail
2.11 : Pratiques de travail perçues comme des priorités éventuelles pour le gouvernement
2.12A : Répartition de la population active, selon l'horaire de travail
2.12B : Répartition de la population active, selon la catégorie d'emploi
2.13 : Changements dans la population active au cours des deux dernières années
2.14A : Classement moyen des stratégies d'affaires, par ordre d'importance
2.14B : Effectifs et stratégies d'affaires
2.15 : Autres caractéristiques des effectifs

TABLEAU 2.1A

Caractéristiques de l'employeur : industrie/nombre d'employés
(Certains totaux sont inférieurs ou supérieurs à 100 p. 100 parce qu'ils ont été arrondis ou inférieurs à 100 p. 100 parce que les répondants n'ont pas répondu aux sous-questions)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Industrie/secteur		
Finances (banques sous réglementation)	1,5	0,0
Autres institutions financières	0,2	3,0
Sociétés d'État	1,2	0,1
Camionnage	53,7	1,3
Autres secteurs du transport	14,9	0,4
Services sociaux (santé, éducation et services sociaux)	0,5	20,5
Services (restauration/hôtellerie/entreprises, etc.)	0,1	18,3
Gouvernement (fédéral/provincial/municipal)	1,7	4,6
Vente au détail/en gros	0,2	19,8
Télécommunications	10,7	1,3
Autres secteurs des communications	4,2	1,1
Céréales, aliments pour le bétail et fertilisants	4,5	0,0
Fabrication	0,2	19,2
Ressources naturelles	0,2	2,7
Premières nations	6,7	0,0
Autre	0,2	7,9
Nombre total d'employés		
1 à 19 employés	48,9	52,7
20 à 49 employés	22,5	17,8
50 à 99 employés	18,6	15,9
100 à 499 employés	6,3	5,8
500 à 999 employés	2,2	4,6
1 000 employés et plus	1,4	3,3

La pondération de l'analyse de ce tableau tient compte de façon générale de la population des employeurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 444 employeurs du secteur fédéral et de 134 employeurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

TABLEAU 2.1B

Caractéristiques de l'employeur :
avantages sociaux accordés aux employés à temps plein
(Les réponses multiples produisent des totaux de plus de 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Avantages sociaux généraux accordés aux employés (pourcentage offert)		
Congés de maladie payés	55,7	72,1
Régime d'assurance-maladie	69,6	71,9
Régime d'assurance pour frais dentaires	54,1	66,4
Assurance-invalidité de l'employeur	60,0	66,3
Régime de pensions de l'employeur plus du RPC et du RRQ	34,5	53,1
Garderie en milieu de travail ou autres services de garde pour enfants	1,8	3,8
Cotisation de l'employeur aux indemnités de congé de maternité de l'assurance-emploi	11,0	15,1
Congés payés en cas d'urgence reliée aux enfants	33,3	40,3
Congés payés en cas d'urgence reliée aux parents âgés	22,1	30,3
Congés d'études payés	13,2	15,1
Vacances payées de plus de deux semaines par année	63,5	62,2
Programme d'aide aux employés	24,6	23,4
Permanence (sécurité d'emploi)	16,6	10,1
Aucune de ces réponses	6,7	10,7
Autres avantages de l'organisation du travail		
Horaire flexible	21,7	27,4
Une semaine d'avis en ce qui concerne les changements d'horaire	19,2	21,2
Partage d'emploi	8,5	14,0
Formation en cours d'emploi	53,2	55,1
Congés non payés en cas d'urgence reliée aux enfants	41,8	43,1
Congés non payés en cas d'urgence reliée aux parents âgés	38,3	34,3
Congés d'études non payés	21,3	30,6

TABLEAU 2.1B (suite)
Caractéristiques de l'employeur :
avantages sociaux accordés aux employés à temps plein
(Les réponses multiples produisent des totaux de plus de 100 p. 100

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Congés sabbatiques	7,4	9,5
Congés pour activités politiques	6,0	13,7
Aucune de ces réponses	15,0	13,2

La pondération de l'analyse de ce tableau tient compte de façon générale de la population des employeurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 444 employeurs du secteur fédéral et 134 employeurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

TABLEAU 2.2A

Avantages accordés aux travailleurs à temps partiel*
(Les réponses multiples produisent des totaux de plus de 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Avantages sociaux généraux accordés à l'employé		
Congés de maladie payés	13,9	17,4
Régime d'assurance-maladie	16,6	19,5
Régime d'assurance pour frais dentaires	12,5	17,9
Assurance-invalidité de l'employeur	12,8	17,4
Régime de pensions de l'employeur en plus du RPC et du RRQ	8,9	13,9
Garderie en milieu de travail ou autres services de garde pour enfants	1,1	2,0
Cotisation de l'employeur aux indemnités de congé de maternité de l'assurance-emploi	4,7	5,5
Congés payés en cas d'urgence reliée aux enfants	8,9	10,8
Congés payés en cas d'urgence reliée aux parents âgés	6,3	7,1
Congés d'études payés	2,5	2,3
Vacances payées de plus de deux semaines par année	12,8	17,4
Programme d'aide aux employés	11,9	11,2
Permanence (sécurité d'emploi)	5,4	2,5
Aucune de ces réponses	13,2	14,9
Autres avantages de l'organisation du travail		
Une semaine d'avis en ce qui concerne les changements d'horaire	10,5	15,8
Partage d'emploi	6,0	9,2
Formation en cours d'emploi	29,8	35,7
Congés non payés en cas d'urgence reliée aux enfants	28,4	29,6
Congés non payés en cas d'urgence reliée aux parents âgés	26,0	26,0
Congés d'études non payés	14,8	16,8
Congés sabbatiques	4,5	2,4
Congés pour activités politiques	3,6	3,1
Aucune de ces réponses	10,7	10,1

La pondération de l'analyse de ce tableau tient compte de façon générale de la population des employeurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 444 employeurs du secteur fédéral et 134 employeurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif. les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

* Pourcentage de chacun des avantages offerts.

TABLEAU 2.2B

Avantages accordés aux travailleurs contractuels*
(Les réponses multiples produisent des totaux de plus de 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Avantages sociaux généraux accordés aux employés		
Congés de maladie payés	1,8	1,1
Régime d'assurance-maladie	7,2	1,1
Régime d'assurance pour frais dentaires	7,2	1,0
Assurance-invalidité de l'employeur	5,1	1,9
Régime de pensions de l'employeur en plus du RPC et du RRQ	0,9	0,0
Garderie en milieu de travail ou autres services de garde pour enfants	0,0	0,8
Cotisation de l'employeur aux indemnités de congé de maternité de l'assurance-emploi	0,0	0,0
Congés payés en cas d'urgence reliée aux enfants	0,9	0,2
Congés payés en cas d'urgence reliée aux parents âgés	0,2	0,0
Congés d'études payés	0,9	0,0
Vacances payées de plus de deux semaines par année	1,6	1,0
Programme d'aide aux employés	3,4	2,5
Permanence (sécurité d'emploi)	0,9	0,0
Aucune de ces réponses	13,2	14,2
Autres avantages de l'organisation du travail		
Horaire flexible	6,0	6,0
Une semaine d'avis en ce qui concerne les changements d'horaire	2,2	3,8
Partage d'emploi	1,3	0,0
Formation en cours d'emploi	9,4	7,1
Congés non payés en cas d'urgence reliée aux enfants	12,8	8,9
Congés non payés en cas d'urgence reliée aux parents âgés	11,6	9,6
Congés d'études non payés	7,8	3,1

TABLEAU 2.2B (suite)
Avantages accordés aux travailleurs contractuels*
(Les réponses multiples produisent des totaux de plus de 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Congés sabbatiques	1,8	0,0
Congés pour activités politiques	0,9	0,0
Aucune de ces réponses	9,8	8,7
Aucun travailleur contractuel	61,3	78,9

La pondération de l'analyse de ce tableau tient compte de façon générale de la population des employeurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 444 employeurs du secteur fédéral et 134 employeurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 % soit 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 %, soit 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons au secteur provincial devraient principalement être traitées comme source d'hypothèses.

* Pourcentage de chacun des avantages offerts.

TABLEAU 2.3A
Moyenne d'heures de travail et d'heures supplémentaires, selon la catégorie d'employés

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Moyenne d'heures de travail par semaine pour les employés à temps plein	42	38
Employés à temps partiel	23	25
Travailleurs contractuels dépendants	35	28
Autres travailleurs contractuels	23	15
Travailleurs temporaires/saisonniers/occasionnels	28	29
Moyenne d'heures supplémentaires par semaine pour les employés à temps plein	7	5
Employés à temps partiel	2	3
Travailleurs contractuels dépendants	3	1
Autres travailleurs contractuels	1	0
Travailleurs temporaires/saisonniers/occasionnels	3	2

La pondération de l'analyse de ce tableau tient compte de façon générale de la population des employeurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 444 employeurs du secteur fédéral et 134 employeurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

TABLEAU 2.3B

Heures de travail et pratiques salariales

(Certains totaux sont inférieurs ou supérieurs à 100 p. 100 parce qu'ils ont été arrondis ou inférieurs à 100 p. 100 parce que les répondants n'ont pas répondu aux sous-questions)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Compensation accordée pour heures supplémentaires des travailleurs rémunérés à salaire		
Les heures supplémentaires sont payées à	20,4	18,5
Temps et demi	72,9	68,4
Temps régulier	22,9	21,5
Autre taux	4,2	10,1
Congés compensatoires tenant lieu de paiement	39,1	38,5
À temps et demi	43,1	26,2
À temps régulier	52,0	59,8
Autre taux	4,9	13,9
Considéré lors d'une révision annuelle	13,0	18,9
Se reflète dans les primes	17,7	18,0
Aucune compensation n'est fournie pour les heures supplémentaires	13,2	17,3
Rémunération des heures supplémentaires des travailleurs payés à l'heure		
Les heures supplémentaires sont payées à	32,0	33,2
Temps et demi	83,7	84,6
Temps régulier	13,7	10,9
Autre taux	2,6	4,5
Congés compensatoires tenant lieu de paiement	20,1	17,0
À temps et demi	62,2	50,8
À temps régulier	31,1	37,3
Autre taux	6,8	12,0
Considéré lors d'une révision annuelle	2,0	3,0
Se reflète dans les primes	3,4	1,2
Acune compensation n'est fournie pour les heures supplémentaires	1,3	0,0

La pondération de l'analyse de ce tableau tient compte de façon générale de la population des employeurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 444 employeurs du secteur fédéral et 134 employeurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

TABLEAU 2.4A

Recours à un horaire de travail inhabituel dans le cas du personnel à temps plein (Les réponses multiples produisent des totaux de plus de 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Horaire de travail du personnel à temps plein*		
Requiert du travail à domicile	5,7	11,2
Requiert l'utilisation à domicile d'un ordinateur/modem	6,6	8,0
Requiert du travail commençant avant 8 h	54,7	41,3
Requiert du travail commençant après 18 h	36,2	30,2
Requiert des quarts de travail fractionnés	18,3	12,2
Requiert une journée de travail de plus de 8 heures	44,2	34,8
Requiert des quarts de travail alternatifs de jour et de nuit	22,4	19,8
Requiert des quarts de travail de nuit	25,3	25,7
Requiert des voyages à l'extérieur de la ville de plus d'une journée	37,5	25,3
Requiert du travail de fin de semaine	44,1	32,1
Requiert des voyages de fin de semaine à l'extérieur	24,1	10,0
Requiert plus de 40 heures de travail par semaine	45,0	30,8
L'horaire de travail est imprévisible	39,3	19,8
Les employés/travailleurs peuvent établir leur propre horaire de travail	9,5	11,6
Sur appel, horaire irrégulier	30,4	18,1
L'emploi est de jour, du lundi au vendredi	67,3	84,6

La pondération de l'analyse de ce tableau tient compte de façon générale de la population des employeurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 444 employeurs du secteur fédéral et 134 employeurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

* Une échelle de quatre points a été utilisée selon laquelle T=toujours, R=régulièrement, O=occasionnellement et J=jamais. Les pourcentages affichés ont été obtenus à partir de la proportion de répondants qui ont indiqué « toujours »ou « régulièrement ».

TABLEAU 2.4B

Recours à un horaire de travail inhabituel dans le cas du personnel à temps partiel (Les réponses multiples produisent des totaux de plus de 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Horaire de travail du personnel à temps partiel*		
Requiert du travail à domicile	4,4	5,1
Requiert l'utilisation à domicile d'un ordinateur/modem	5,6	6,6
Requiert du travail commençant avant 8 h	34,5	24,1
Requiert du travail commençant après 18 h	29,8	32,4
Requiert des quarts de travail fractionnés	12,9	13,1
Requiert une journée de travail de plus de 8 heures	18,5	15,1
Requiert des quarts de travail alternatifs de jour et de nuit	14,0	21,2
Requiert des quarts de travail de nuit	18,7	16,9
Requiert des voyages à l'extérieur de la ville de plus d'une journée	14,6	2,0
Requiert du travail de fin de semaine	37,8	26,5
Requiert des voyages de fin de semaine à l'extérieur	14,2	4,5
Requiert plus de 40 heures de travail par semaine	13,4	8,4
L'horaire de travail est imprévisible	27,5	18,4
Les employés/travailleurs peuvent établir leur propre horaire de travail	11,7	13,9
Sur appel, horaire irrégulier	22,4	25,1
L'emploi est de jour, du lundi au vendredi	50,6	73,0
Nombre d'employés qui travaillent avant 18 heures et après 6 heures, du lundi au vendredi		
Moins de 5 p. 100 des employés	20,8	31,5
6 p. 100 à 10 p. 100 des employés	8,7	8,8
11 p. 100 à 15 p. 100 des employés	1,9	3,4
16 p. 100 à 20 p. 100 des employés	6,8	10,1
Plus de 20 p. 100 des employés	61,8	46,2

La pondération de l'analyse de ce tableau tient compte de façon générale de la population des employeurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 444 employeurs du secteur fédéral et 134 employeurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

* Une échelle de quatre points a été utilisée, selon laquelle T=toujours, R=régulièrement, O=occasionnellement et J=jamais. Les pourcentages affichés ont été obtenus à partir de la proportion de répondants qui ont indiqué « toujours » ou « régulièrement ».

TABLEAU 2.5A

Fréquence du travail à domicile
(Certains totaux sont inférieurs ou supérieurs à 100 p. 100 parce qu'ils ont été arrondis ou inférieurs à 100 p. 100 parce que les répondants n'ont pas répondu aux sous-questions)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Est-ce que des employés travaillent à domicile?		
Oui	25,5	32,1
Non	74,5	67,9
Nombre d'employés à temps plein qui travaillent à domicile*		
Moins de 5 travailleurs	93,3	64,6
6 à 10 travailleurs	2,2	15,9
11 à 15 travailleurs	0,0	1,8
16 à 20 travailleurs	0,0	9,1
Plus de 20 travailleurs	4,4	8,6
Nombre d'employés à temps partiel qui travaillent à domicile*		
Moins de 5 travailleurs	100,0	97,4
16 à 20 travailleurs	0,0	2,6
Autres employés à temps plein qui travaillent à domicile*		
Moins de 5 travailleurs	85,0	57,9
6 à 10 travailleurs	5,0	5,9
11 à 15 travailleurs	2,5	0,0
16 à 20 travailleurs	2,5	27,1
Plus de 20 travailleurs	5,0	9,1
Autres employés à temps partiel qui travaillent à domicile*		
Moins de 5 travailleurs	91,7	73,3
6 à 10 travailleurs	4,2	23,3
16 à 20 travailleurs	0,0	1,3
Plus de 20 travailleurs	4,2	2,0

La pondération de l'analyse de ce tableau tient compte de façon générale de la population des employeurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 444 employeurs du secteur fédéral et 134 employeurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

* Ces pourcentages reposent sur un sous-échantillon d'employeurs qui ont déclaré avoir des employés qui travaillent à domicile. Ce sous-échantillon comporte 111 employeurs du secteur fédéral et 41 employeurs du secteur provincial

TABLEAU 2.5B

Politique relative au travail à domicile et évaluation du travail à domicile (Certains totaux sont inférieurs ou supérieurs à 100 p. 100 parce qu'ils ont été arrondis ou inférieurs à 100 p. 100 parce que les répondants n'ont pas répondu aux sous-questions)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
L'entreprise encourage/encouragera le travail à domicile		
Nous encourageons actuellement nos travailleurs à travailler à domicile	4,3	10,4
Nous encouragerons nos travailleurs à travailler à domicile dans le futur	5,3	8,5
Non	90,4	81,1
Raison principale pour laquelle l'employeur encourage les employés à travailler à domicile*		
Améliorer la productivité	35,9	25,0
Réduire les frais d'aménagement de bureau	10,3	17,6
Réduire les coûts fixes au bureau/à l'usine	10,3	2,1
Attirer et conserver des employés/travailleurs de qualité	15,4	16,9
Répondre aux demandes des employés/travailleurs	23,1	19,7
Autre	5,1	18,7
L'entreprise fournit des équipements pour le travail à domicile**		
Oui	62,7	55,3
Non	37,3	44,7
Satisfaction de l'entreprise à l'égard des employés qui travaillent à domicile**		
Aucun employé/travailleur ne travaille à domicile	49,7	42,7
Insatisfaite	0,5	0,2
Satisfaite	35,4	40,1
Excellent	14,4	16,9

La pondération de l'analyse de ce tableau tient compte de façon générale de la population des employeurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 444 employeurs du secteur fédéral et 134 employeurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif. les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

* Ces pourcentages portent sur un sous-échantillon d'employeurs qui encouragent leurs employés à travailler à domicile. Ce sous-échantillon comporte 19 employeurs du secteur fédéral et 13 employeurs du secteur provincial.

** Ces pourcentages portent sur un sous-échantillon d'employeurs qui ont déclaré permettre à leurs employés de travailler à domicile. Ce sous-échantillon comporte 111 employeurs du secteur fédéral et 41 employeurs du secteur provincial.

TABLEAU 2.6
Le milieu du travail et l'acquisition continue du savoir
(Les réponses multiples produisent des totaux de plus de 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Mesures entreprises par la firme pour aider les employés dans leur formation/études		
Accorde des ajustements d'horaire	34,5	39,4
Accorde des congés payés pour la formation/les études	35,6	34,5
Accorde des congés sans solde pour la formation/les études	21,7	27,3
Paye les frais/la scolarité	45,2	56,3
Autre	4,7	6,3
Aucune de ces réponses	21,9	18,3
D'autres formules de travail sont-elles offertes pour aider les employés à poursuivre des études?		
Oui	65,9	67,0
Non	34,1	33,0
Moyens que la firme utilise pour aider les employés à poursuivre des études*		
Possibilité pour les travailleurs de développer des compétences de travail en cours d'emploi	66,2	66,5
Possibilité de développer des compétences à l'extérieur de l'emploi	41,6	50,7
Possibilité d'entreprendre des études régulières (université/collège)	29,8	35,9
Possibilité d'auto-apprentissage	35,8	43,8
La poursuite des études par les employés perturbe-t-elle les activités de l'entreprise?		
Aucun employé ne poursuit des études à l'extérieur du travail	42,4	27,1
Le travail est parfois perturbé par les études	20,4	26,6
Les études des employés sont entièrement compatibles avec notre travail	18,5	31,7
Ne sais pas	18,7	14,5
La firme a-t-elle mené des études afin d'évaluer les besoins des employés en matière de formation?		
Oui	16,2	26,7
Non, mais ceci pourrait être utile	30,8	34,0
Non, ce n'est pas nécessaire	53,1	39,3

TABLEAU 2.6 (suite)
Le milieu du travail et l'acquisition continue du savoir
(Les réponses multiples produisent des totaux de plus de 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Des innovations sont-elles mises en place afin d'aider les employés à participer à des activités de formation?		
Oui	23,6	34,2
Non	76,4	65,8

La pondération de l'analyse de ce tableau tient compte de façon générale de la population des employeurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 444 employeurs du secteur fédéral et 134 employeurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

* Une échelle en cinq points a été utilisée, selon laquelle 1 = la firme nuit et 5 = la firme aide. Les pourcentages affichés ont été obtenus à partir de la proportion de répondants qui ont donné une réponse de 4 ou de 5.

TABLEAU 2.7A
Évaluation du milieu de travail, selon l'employeur
(Les réponses multiples produisent des totaux de plus de 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Évaluation du milieu de travail de bonne à excellente, relativement à :*		
La mesure dans laquelle les employeurs utilisent les compétences des employés	64,6	65,6
La productivité des employés dans l'emploi	67,7	72,9
Les possibilités d'apprentissage dans le lieu de travail	53,7	64,8
La satisfaction personnelle dans le travail pour les employés	55,0	63,0
La participation des employés/travailleurs aux décisions du lieu de travail	43,8	54,1
La sécurité et la santé dans le lieu de travail	77,5	79,1
L'absence de harcèlement sexuel dans le lieu de travail	90,7	91,7
L'absence d'autres formes de harcèlement dans le lieu de travail	83,6	90,4
L'absence de stress dans le lieu de travail	30,2	27,7
L'horaire de travail	55,1	59,7
L'avenir professionnel assuré dans le lieu de travail	49,5	49,1
La façon dont le travail influe sur la vie familiale	41,4	52,5
Le revenu payé aux employés/travailleurs	61,7	61,6

TABLEAU 2.7A (suite)
Évaluation du milieu de travail, selon l'employeur
(Les réponses multiples produisent des totaux de plus de 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
La mesure dans laquelle le revenu correspond au travail effectué	63,8	67,2
La reconnaissance des réalisations des employés	56,8	59,3
L'engagement et la préoccupation de la firme envers ses employés	69,1	73,1
Les principaux avantages sociaux offerts par l'employeur	55,9	68,1
Les autres avantages (garderie, etc.)	22,2	27,6
La possibilité de changer de poste à un même niveau	23,7	30,7
Possibilité de promotion pour l'employé	33,6	42,9

La pondération de l'analyse de ce tableau tient compte de façon générale de la population des employeurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 444 employeurs du secteur fédéral et 134 employeurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

* Une échelle en cinq points a été utilisée, selon laquelle 1 = la firme nuit et 5 = la firme aide. Les pourcentages affichés ont été obtenus à partir de la proportion de répondants qui ont donné une réponse de 4 ou de 5.

TABLEAU 2.7B
Recherches et meilleures pratiques relativement au milieu de travail
(Certains totaux sont inférieurs ou supérieurs à 100 p. 100 parce qu'ils ont été arrondis ou inférieurs à 100 p. 100 parce que les répondants n'ont pas répondu aux sous-questions)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
L'entreprise a-t-elle mené des études afin d'évaluer la qualité du climat dans le milieu de travail?		
Oui	16,4	20,6
Non, mais ceci pourrait être utile	34,8	37,3
Non, ce n'est pas nécessaire	48,8	42,1
De meilleures pratiques ont-elles été mises en place pour améliorer la qualité du milieu de travail?		
Oui	28,5	31,0
Non	71,5	69,0

La pondération de l'analyse de ce tableau tient compte de façon générale de la population des employeurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 444 employeurs du secteur fédéral et 134 employeurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

TABLEAU 2.8
Le travail et la vie familiale et personnelle
(Les réponses multiples produisent des totaux de plus de 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Facteurs du milieu de travail qui entravent la vie familiale/personnelle des employés*		
Possibilité pour les employés de passer du temps avec leur conjoint(e)	18,7	9,6
Possibilité de passer du temps avec leurs enfants	18,4	9,7
Possibilité d'organiser la garde de leurs enfants	16,7	10,4
Possibilité d'assumer les responsabilités envers leurs parents	7,9	5,5
Possibilité de parler au téléphone avec leurs enfants	3,9	2,5
Possibilité de concilier famille et travail en général	8,5	4,4
Possibilité de procurer un revenu adéquat à leur famille	4,6	7,2
Possibilité d'assurer l'avenir financier de leur famille	6,6	11,2
Possibilité de consacrer du temps à des loisirs entre amis	10,7	11,0
Possibilité de conserver leur santé	5,5	3,6
Possibilité de participer dans la collectivité	16,7	11,5
Possibilité de consacrer du temps aux autres activités qu'ils veulent faire	11,0	7,5
Les besoins familiaux des employés perturbent-ils les activités du lieu de travail?		
Aucun employé/travailleur n'a de tels besoins	9,8	9,3
Le travail est parfois perturbé par les besoins familiaux	41,2	51,1
Les besoins familiaux des employés sont entièrement compatibles avec le travail de l'entreprise	27,3	20,5
Ne sais pas	15,4	10,3
L'entreprise a-t-elle mené des études afin d'évaluer les répercussions du travail sur la vie familiale?		
Oui	3,5	5,3
Non, mais ceci pourrait être utile	41,9	46,6
Non, ce n'est pas nécessaire	54,6	48,1

TABLEAU 2.8 (suite)
Le travail et la vie familiale et personnelle
(Les réponses multiples produisent des totaux de plus de 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
L'entreprise a-t-elle mis en place de meilleures pratiques pour permettre aux employés de mieux répondre aux besoins familiaux?		
Oui	12,2	12,5
Non	87,8	87,5

La pondération de l'analyse de ce tableau tient compte de façon générale de la population des employeurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 444 employeurs du secteur fédéral et 134 employeurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

* Une échelle de cinq points a été utilisée, selon laquelle 1 = le lieu de travail entrave, et 5 = le lieu de travail facilite. Les pourcentages affichés ont été obtenus à partir de la proportion de répondants qui ont donné une réponse de 1 ou de 2.

TABLEAU 2.9
Amélioration des pratiques en milieu de travail*
(Les réponses multiples produisent des totaux de plus de 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Donner aux employés le droit à des congés compensatoires en rémunération des heures supplémentaires	58,2	61,0
Permettre plus d'horaires flexibles	40,0	52,8
Accroître le partage du temps de travail	40,3	47,6
Permettre à plus de travailleurs de travailler à domicile	36,5	57,4
Donner aux travailleurs un avis de changement/d'horaires dans un délai approprié	36,2	45,5
Accorder aux travailleurs le droit de refuser de faire des heures supplémentaires	23,9	35,2
Accorder aux travailleurs le droit de refuser d'effectuer des quarts de travail excessifs	19,5	28,3
Accorder aux travailleurs le droit de refuser de voyager	22,6	28,2
Encourager les congés sans solde pour le perfectionnement scolaire	36,0	47,2
Encourager des congés payés pour le perfectionnement scolaire	27,5	38,2

TABLEAU 2.9 (suite)
Amélioration des pratiques en milieu de travail*
(Les réponses multiples produisent des totaux de plus de 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Encourager les employeurs à fournir de la formation	54,1	60,5
Encourager les congés sabbatiques pour le perfectionnement des compétences	20,4	26,4
Fournir davantage d'aide aux employés qui ont besoin de services de garde	25,1	36,5
Faciliter l'accès aux services d'aide aux employés (counselling, etc.)	34,9	43,0
Accorder des congés payés pour les urgences reliées aux besoins familiaux	27,7	38,9
Accorder des congés non payés pour les urgences reliées aux besoins familiaux	38,7	41,1
Assurer le transfert des avantages sociaux	32,0	37,9
Améliorer les politiques relatives au harcèlement sexuel	29,3	38,5
Améliorer les politiques relatives aux autres formes de harcèlement	31,3	36,4
Améliorer la santé et la sécurité dans le lieu de travail	43,2	49,8
Améliorer les dispositions relatives à la sécurité d'emploi des travailleurs	26,8	32,9
Faciliter l'accès aux avantages sociaux, dont ceux liés à la santé, aux travailleurs autonomes	24,6	29,2
Faciliter l'accès aux avantages sociaux, que procurent généralement les syndicats, aux travailleurs autonomes	13,0	18,1
Établir des normes de travail pour protéger les travailleurs autonomes	17,7	21,8

La pondération de l'analyse de ce tableau tient compte de façon générale de la population des employeurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 444 employeurs du secteur fédéral et 134 employeurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

* Le pourcentage de répondants qui ont indiqué que ces pratiques devaient être encouragées.

TABLEAU 2.10

Les pratiques qui permettent d'améliorer votre milieu de travail*
(Les réponses multiples produisent des totaux de plus de 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Donner aux employés le droit à des congés compensatoires en rémunération des heures supplémentaires	15,9	12,4
Permettre plus d'horaires flexibles	14,3	22,2
Accroître l'emploi partagé	10,7	10,0
Permettre à plus de travailleurs de travailler à domicile	11,9	16,1
Donner aux travailleurs un avis de changement/d'horaires dans un délai approprié	2,7	2,9
Accorder aux travailleurs le droit de refuser de faire des heures supplémentaires	1,8	0,9
Accorder aux travailleurs le droit de refuser d'effectuer des quarts de travail excessifs	2,2	1,9
Accorder aux travailleurs le droit de refuser de voyager	2,0	3,4
Encourager les congés sans solde pour le perfectionnement scolaire	6,5	5,6
Encourager des congés payés pour le perfectionnement scolaire	8,1	8,1
Encourager les employeurs à fournir de la formation	15,2	16,2
Encourager les congés sabbatiques pour le perfectionnement des compétences	3,8	6,8
Fournir davantage d'aide aux employés qui ont besoin de services de garde	6,7	8,6
Faciliter l'accès aux services d'aide aux employés (counselling, etc.)	6,0	10,2
Accorder des congés payés pour les urgences reliées aux besoins familiaux	6,0	5,7
Accorder des congés non payés pour les urgences reliées aux besoins familiaux	4,3	6,0
Assurer le transfert des avantages sociaux	6,7	8,3
Améliorer les politiques relatives au harcèlement sexuel	0,9	2,9
Améliorer les politiques relatives aux autres formes de harcèlement	3,1	1,2
Améliorer la santé et la sécurité dans le lieu de travail	9,8	9,7
Améliorer les dispositions relatives à la sécurité d'emploi des travailleurs	6,5	5,8
Faciliter l'accès aux avantages sociaux, dont ceux liés à la santé, aux travailleurs autonomes	2,7	3,7

TABLEAU 2.10 (suite)

Les pratiques qui permettent d'améliorer votre milieu de travail*
(Les réponses multiples produisent des totaux de plus de 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Faciliter l'accès aux avantages sociaux, que procurent généralement les syndicats, aux travailleurs autonomes	0,9	1,9
Établir des normes de travail pour protéger les travailleurs autonomes	0,9	1,1
Aucune amélioration requise	29,1	29,3

La pondération de l'analyse de ce tableau tient compte de façon générale de la population des employeurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 444 employeurs du secteur fédéral et 134 employeurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

* Pourcentage des employeurs qui ont indiqué que les trois premiers choix étaient pertinents pour leur entreprise.

TABLEAU 2.11

Pratiques de travail perçues comme des priorités éventuelles pour le gouvernement*
(Les réponses multiples produisent des totaux de plus de 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Donner aux employés le droit à des congés compensatoires en rémunération des heures supplémentaires	11,0	8,1
Permettre plus d'horaires flexibles	5,4	9,2
Accroître l'emploi partagé	6,9	8,0
Permettre à plus de travailleurs de travailler à domicile	5,6	8,0
Donner aux travailleurs un avis de changement/d'horaires dans un délai approprié	0,9	2,7
Accorder aux travailleurs le droit de refuser de faire des heures supplémentaires	2,0	3,3
Accorder aux travailleurs le droit de refuser d'effectuer des quarts de travail excessifs	1,1	1,1
Accorder aux travailleurs le droit de refuser de voyager	2,5	0,2
Encourager les congés sans solde pour le perfectionnement scolaire	4,7	10,2
Encourager des congés payés pour le perfectionnement scolaire	7,6	10,1
Encourager les employeurs à fournir de la formation	13,9	17,0
Encourager les congés sabbatiques pour le perfectionnement des compétences	3,4	4,0

TABLEAU 2.11 (suite)
Pratiques de travail perçues comme des priorités éventuelles pour le gouvernement*
(Les réponses multiples produisent des totaux de plus de 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Fournir davantage d'aide aux employés qui ont besoin de services de garde	13,0	22,6
Faciliter l'accès aux services d'aide aux employés (counselling, etc.)	6,9	8,9
Accorder des congés payés pour les urgences reliées aux besoins familiaux	6,0	8,1
Accorder des congés non payés pour les urgences reliées aux besoins familiaux	2,5	4,1
Assurer le transfert des avantages sociaux	8,5	9,8
Améliorer les politiques relatives au harcèlement sexuel	4,5	4,7
Améliorer les politiques relatives aux autres formes de harcèlement	5,4	4,4
Améliorer la santé et la sécurité dans le lieu de travail	11,2	8,5
Améliorer les dispositions relatives à la sécurité d'emploi des travailleurs	6,7	12,2
Faciliter l'accès aux avantages sociaux, dont ceux liés à la santé, aux travailleurs autonomes	6,7	13,2
Faciliter l'accès aux avantages sociaux, que procurent généralement les syndicats, aux travailleurs autonomes	3,6	6,0
Établir des normes de travail pour protéger les travailleurs autonomes	7,8	9,9
Aucune mesure requise	24,4	15,2

La pondération de l'analyse de ce tableau tient compte de façon générale de la population des employeurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 444 employeurs du secteur fédéral et 134 employeurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

* Pourcentage des employeurs qui ont relevé ces priorités comme trois premiers choix.

TABLEAU 2.12A

Répartition de la population active, selon l'horaire de travail*
(Certains totaux sont inférieurs ou supérieurs à 100 p. 100 parce qu'ils ont été arrondis ou inférieurs à 100 p. 100 parce que les répondants n'ont pas répondu aux sous-questions)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Employés à temps plein	79,7	78,3
Employés à temps partiel	6,9	13,6
Employés temporaires, saisonniers, occasionnels	1,7	5,9
Travailleurs contractuels qui travaillent principalement pour votre entreprise	10,9	1,9
Autres travailleurs contractuels	0,8	0,2

* Représente le pourcentage des heures travaillés annuellement au sein de l'entreprise.

TABLEAU 2.12B

Répartition de la population active, selon la catégorie d'emploi*
(Certains totaux sont inférieurs ou supérieurs à 100 p. 100 parce qu'ils ont été arrondis ou inférieurs à 100 p. 100 parce que les répondants n'ont pas répondu aux sous-questions)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Hommes	62	55
Femmes	38	45
Diplômés universitaires	13	7
Âgés de plus de 50 ans	14	18
Âgés de moins de 16 ans	1	0
Employés payés à l'heure	43	48
Employés salariés	40	44
Employés à commission	6	7
Travaillant au salaire minimum	1	3
Couverts par une convention collective	29	34
Travaillant habituellement plus de 40 heures par semaine	41	26
Travaillant régulièrement selon un horaire qui n'est pas de jour	28	20

La pondération de l'analyse de ce tableau tient compte de façon générale de la population des employeurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 444 employeurs du secteur fédéral et 134 employeurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

* Représente le pourcentage d'employés dans chaque catégorie.

TABLEAU 2.13

Changements dans la population active au cours des deux dernières années (Certains totaux sont inférieurs ou supérieurs à 100 p. 100 parce qu'ils ont été arrondis ou inférieurs à 100 p. 100 parce que les répondants n'ont pas répondu aux sous-questions)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Les heures moyennes des employés suivants ont augmenté au cours des deux dernières années*		
Employés à temps plein	21,5	26,6
Employés à temps partiel	21,8	20,5
Employés temporaires, saisonniers, occasionnels	20,2	18,6
Travailleurs contractuels travaillant principalement pour votre entreprise	37,7	15,9
Autres travailleurs contractuels	25,3	3,4
Pourcentage d'employeurs chez qui il y a eu une augmentation du nombre d'employés :		
Travaillant toujours à domicile	17,3	17,7
Travaillant parfois à domicile	30,9	36,4
Travaillant habituellement plus de 40 heures par semaine	24,2	35,4
Travaillant régulièrement selon un horaire qui n'est pas de jour	21,6	25,0

La pondération de l'analyse de ce tableau tient compte de façon générale de la population des employeurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 444 employeurs du secteur fédéral et 134 employeurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

* Les pourcentages affichés ont été obtenus à partir de la proportion de répondants qui ont indiqué une augmentation quelconque; le total ne se chiffre pas à 100 p. 100.

TABLEAU 2.14A
Classement moyen des stratégies d'affaires, par ordre d'importance

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Réduire les coûts d'exploitation (n'inclut pas les coûts du travail)	2,1	2,1
Augmenter le niveau de compétence des employés	3,0	2,8
Réduire les coûts de la main-d'œuvre	3,1	3,1
Intégrer les nouvelles technologies	3,3	3,7
Réorganiser le processus de travail	3,6	3,8
Augmenter la collaboration entre les travailleurs et les patrons	4,0	4,0
Entreprendre de la recherche et du développement	5,2	4,9

La pondération de l'analyse de ce tableau tient compte de façon générale de la population des employeurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 444 employeurs du secteur fédéral et 134 employeurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

TABLEAU 2.14B
Effectifs et stratégies d'affaires
(Le total des réponses multiples ne se chiffre pas à 100 p. 100)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Conséquences des pratiques d'embauche sur les activités de l'entreprise		
Les pratiques d'embauche de l'entreprise ont amélioré la productivité	53,5	67,9
Les pratiques d'embauche de l'entreprise ont amélioré la souplesse	53,0	60,2
Les pratiques d'embauche de l'entreprise ont réduit les coûts	32,5	33,6
Aucune différence n'a été notée	36,2	38,7
Stratégies auxquelles la firme est plus probable d'avoir recours afin de répondre à la demande accrue de production		
Embaucher/rappeler d'anciens employés à temps plein	31,8	26,5
Embaucher/rappeler d'anciens employés à temps partiel	25,7	20,4
Exiger des heures supplémentaires de la part du personnel actuel à temps plein	44,1	53,8
Exiger de plus longues heures de la part du personnel actuel à temps partiel/occasionnel	29,5	24,1
Recruter de nouveaux employés	58,6	52,1
Recruter de nouveaux travailleurs contractuels	22,4	21,3
Manquer probablement des occasions d'affaires	2,2	0,0
Autre	3,1	2,5

La pondération de l'analyse de ce tableau tient compte de façon générale de la population des employeurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 444 employeurs du secteur fédéral et 134 employeurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif, les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

TABLEAU 2.15

Autres caractéristiques des effectifs*

(Certains totaux sont inférieurs ou supérieurs à 100 p. 100 parce qu'ils ont été arrondis ou inférieurs à 100 p. 100 parce que les répondants n'ont pas répondu aux sous-questions)

	Secteur fédéral (%)	Secteurs prov./terr. (%)
Évaluation du rendement de l'entreprise en 1997**		
Fonctionnement à plein rendement	74,3	68,2
Élargissement des opérations	62,2	49,5
Recours accru aux heures supplémentaires	30,6	27,6
Augmentation du personnel à temps plein	40,4	33,8
Augmentation du personnel à temps partiel/occasionnel	29,5	31,6
Augmentation de la sous-traitance/des contrats	27,6	30,9
Rentabilité des opérations	58,9	61,7
État actuel des ventes de l'entreprise comparativement à ce qu'elles étaient il y a cinq ans		
Ont augmenté de 50 p. 100 ou plus comparativement à il y a cinq ans	23,1	17,4
Ont augmenté de 49 p. 100 ou moins comparativement à il y a cinq ans	42,9	48,0
Égales à ce qu'elles étaient il y a cinq ans	15,8	11,7
Ont diminué de 49 p. 100 ou moins comparativement à il y a cinq ans	11,8	20,0
Ont diminué de 50 p. 100 ou plus comparativement à il y a cinq ans	2,1	0,8
L'entreprise/l'organisme n'existait pas il y a cinq ans	4,3	2,1

La pondération de l'analyse de ce tableau tient compte de façon générale de la population des employeurs des secteurs fédéral et provincial (voir la section C.2 pour des renseignements supplémentaires sur la pondération). Les tableaux ont été élaborés à partir d'un échantillon de 444 employeurs du secteur fédéral et 134 employeurs du secteur provincial. Les estimations relativement à l'échantillon fédéral sont précises à ± 5 p. 100, 95 fois sur 100. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les estimations provinciales sont précises à seulement ± 11 p. 100, 95 fois sur 100, et ne devraient être considérées qu'à titre indicatif; les comparaisons avec le secteur provincial devraient être traitées essentiellement comme une source d'hypothèses.

* Le total des réponses multiples ne se chiffre pas à 100 p. 100.

** Une échelle de sept points a été utilisée, selon laquelle 1 représente le niveau le plus faible, et 7 le niveau le plus élevé.
Les pourcentages affichés ont été obtenus à partir de la proportion de répondants qui ont donné des réponses de 5, 6 ou 7.

Annexe C
Le monde du travail en évolution

C.1 Le monde du travail en évolution : quelques données sur les statistiques et les tendances

C.1.1 Le monde du travail en évolution (MTE)

À la veille du nouveau millénaire, il est évident que le *Code canadien du travail* doit relever des défis que l'on n'aurait pas pu imaginer il y a à peine vingt ans. La raison d'être fondamentale du *Code* est toujours admirable. *Le principal objectif du Code est « d'établir et de protéger le droit des travailleurs à des conditions d'emploi justes et équitables, conformément aux conditions socio-économiques courantes ».*

Mais les éléments de base de cette déclaration sont remis en question :

- *protéger les droits des travailleurs;*
- *conditions d'emploi justes et équitables;*
- *conformément aux conditions socio-économiques courantes.*

Comme on le voit dans ce rapport, en dépit de tous les avantages que présente le MTE, il est plus difficile de protéger les droits fondamentaux des employés dans le cadre du *Code*; compte tenu de l'évolution de l'économie dans les années 90; il est aussi plus difficile d'assurer une répartition équitable des débouchés; et les conditions et les tendances socio-économiques ont changé sensiblement au Canada dans les années 90.

Une analyse de la façon dont le marché du travail a évolué au Canada dans les années 90 est présentée dans les pages suivantes. On donne également un bref aperçu de certains facteurs qui sont à l'origine de changements. Ce qui ressort principalement de cette analyse, c'est que de tels changements ont eu pour effet de soustraire à certains employés ou personnes la protection dont jouissent les travailleurs en vertu du *Code*.

Une myriade de facteurs influencent le milieu du travail au Canada : Dans les pays industrialisés, le marché du travail a subi des transformations énormes au cours des dix dernières années. Ces changements sont d'une telle envergure qu'on peut sans se tromper parler d'une nouvelle révolution industrielle dans le milieu du travail, au moment où les entreprises et les pouvoirs publics sont plus déterminés qu'ils ne l'ont été au cours des cinquante dernières années à atteindre des niveaux de production plus élevés en faisant appel à des effectifs moins nombreux.

Les pressions de la concurrence et les nouvelles technologies se traduisent également par un déplacement des travailleurs dans des proportions inconnues depuis la première

révolution industrielle. Compte tenu de cette nouvelle révolution industrielle, conjuguée aux pressions croissantes de la concurrence à l'échelle mondiale et aux conséquences des temps durs que nous venons de traverser, les employeurs ne peuvent pas aussi facilement songer à accroître leurs effectifs comme ils auraient pu le faire dans le passé. Les milieux des affaires ont été à l'avant-garde de la rationalisation et de la restructuration, en raison des pressions accrues de la concurrence et de l'arrivée de nouvelles technologies.

Au niveau de l'État-nation, diverses forces entrent en jeu, y compris l'érosion de l'état providence keynésien, et l'impression que le gouvernement doit cesser d'intervenir dans les marchés. Pratiquement tous les gouvernements ont dû faire face à des restrictions financières importantes et réduire leurs dépenses afin de pouvoir diminuer les impôts ou éponger la dette publique.

En contrepartie de ces restrictions financières, on a assisté à une réorientation dans les mécanismes de prestation non budgétaires — l'intervention gouvernementale dans les marchés est moins acceptable aujourd'hui que dans le passé, et un grand nombre des nouvelles orientations stratégiques des dix dernières années ont eu pour objet de réduire l'emprise du secteur public sur les marchés et de les déréglementer autant que possible. La tendance à la déréglementation des marchés a bien sûr des répercussions importantes sur toutes les politiques gouvernementales, y compris celles des normes du travail.

Même si les économistes n'ont pas hésité à affirmer, pendant des générations, qu'un chômage massif n'était pas envisageable aussi longtemps que la croissance économique était assez rapide, cette affirmation est moins véridique aujourd'hui. Même si le Canada était assez chanceux pour connaître un nouvel essor économique du genre de celui des années 80, à l'aube de la nouvelle ère, le nombre de nouveaux emplois réguliers à temps plein qui seraient créés cette fois-ci serait beaucoup moindre.

Dans cette nouvelle ère caractérisée par un moins grand interventionnisme de l'État, il est très commun que les gouvernements et les banques centrales établissent des niveaux cibles pour l'inflation et les déficits budgétaires, mais les discussions portent rarement sur l'établissement de cibles pour la création d'emplois. De plus, le concept du plein emploi qui était à la mode dans les années 50 et 60, a été complètement remplacé (et discrédité) par le concept du TCIS (taux de chômage à inflation stationnaire) comme priorité stratégique à rechercher par le gouvernement. Cela signifie en fait que la société est aux prises avec un chômage beaucoup plus élevé que par le passé.

La nouvelle révolution industrielle et la lenteur observée dans la création d'emplois de qualité ont d'immenses répercussions pour la stabilité de notre société et la structure réglementaire qui régit le marché du travail. Pour certaines personnes, cette nouvelle révolution industrielle et le monde du travail en évolution qui lui est associé sont des occasions d'épanouissement personnel et d'amélioration de la flexibilité lorsqu'il s'agit de concilier travail et loisirs, en plus de leur donner la chance de gagner un revenu plus stable et plus élevé. Pour d'autres, cependant, la situation est toute autre : les possibilités se traduisent par de graves problèmes économiques et familiaux. *Ce qui en ressort, c'est que certains segments de la population éprouvent un sentiment d'insécurité beaucoup plus*

grand et continueront d'attendre que les gouvernements prennent des mesures pour atténuer cette insécurité.

C.1.2 La dynamique du marché du travail dans les années 90 : quelques caractéristiques du MTE

Les données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada portent à croire que la probabilité d'être un travailleur indépendant a augmenté de façon marquée au cours des deux dernières décennies. En effet, entre 1989 et 1996, le travail indépendant a été à l'origine de plus des trois quarts de nouveaux emplois créés au Canada. Au cours de cette même période, le nombre d'employés salariés a augmenté de 1 p. 100 seulement. Le travail indépendant représentait 18 p. 100 de l'emploi en 1996, ce qui représente une augmentation par rapport au taux de 14 p. 100 en 1989 et de 12 p. 100 en 1976.

Croissance de l'emploi au Canada — d'une année à l'autre, en milliers de dollars

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997 (9 mois)
Changement total	79	-249	-74	173	277	214	171	228
Secteur privé	97	-274	-120	193	280	302	180	266
Autonomes	80	31	16	120	55	24	131	256
Salariés	17	-305	-136	73	225	278	49	10
Secteur public	-19	25	46	-21	-3	-88	-9	-38
Temps plein	11	-355	-106	67	264	198	90	156
Temps partiel	68	106	32	106	13	16	80	72

Source : Clayton Research, à partir des données de Statistique Canada, octobre 1997.

Comme le souligne Statistique Canada dans sa publication INFOMAT du 7 novembre 1997, « même si l'augmentation du nombre de travailleurs indépendants a été considérable chez les deux sexes, elle a été plus prononcée chez les femmes. En 1976, les femmes ne représentaient qu'un peu plus du quart (26 p. 100) des travailleurs indépendants, alors qu'elles représentaient environ un tiers (33 p. 100) de ce groupe en 1996. La représentativité du nombre de travailleurs indépendants n'est pas uniforme pour l'ensemble des secteurs d'activités. Plus des deux tiers des travailleurs indépendants œuvraient dans le secteur des services en 1996. Seulement 12 p. 100 des travailleurs ont joint les rangs des travailleurs indépendants en 1996 parce qu'ils n'avaient pas d'autre travail. Même si la rémunération moyenne des travailleurs indépendants est inférieure à celle des salariés, les travailleurs indépendants sont plus susceptibles de gagner moins ou plus d'argent ».

Les données sur le marché de l'emploi, figurant au tableau précédent, mettent en relief bon nombre des progrès importants réalisés dans le marché du travail qui ont une certaine incidence sur la question du MTE et sur le rôle des normes du marché du travail. Par exemple, en raison de la récession de 1990-1991, le secteur privé a connu de fortes réductions dans le nombre d'emplois — 305 000 emplois ont été éliminés en 1991, suivis de 136 000 autres en 1992. Ce n'est qu'en 1994, 1995 et 1997 que l'emploi a connu une

forte croissance dans le secteur privé. Les autres changements dont ce tableau fait état ont trait au fait que les nouveaux emplois créés sont principalement des emplois indépendants et que les emplois à temps partiel représentent une part disproportionnée du nombre d'emplois créés récemment au Canada. Il y a lieu aussi de noter que le travail indépendant a fortement contribué à la création d'emplois dans les années 90 et à la plupart des emplois du secteur privé en 1997.

C.1.3 Changements importants qui façonnent le MTE (à partir de l'analyse préliminaire de la documentation, des données empiriques et des autres tendances sociales)

Certaines caractéristiques empiriques importantes du MTE ont une incidence sur les objectifs et l'application de la réglementation des normes du travail. L'information recueillie à partir de notre sondage permet de mettre en lumière l'importance que ces changements revêtent pour les principaux intéressés, y compris les employés, les travailleurs autonomes et les groupes d'employeurs. Les principaux changements sont relevés sous les rubriques a) à k) ci-dessous.

a) Croissance rapide du travail indépendant comparativement à l'emploi régulier à temps plein : Comme on l'a vu précédemment, au cours de la dernière décennie, la plupart de nouveaux emplois créés ont été répertoriés par Statistique Canada sous la rubrique du travail indépendant. En effet, les données de Statistique Canada démontrent que le travail indépendant a connu une croissance particulièrement parmi les travailleurs plus âgés, puisque près de quatre sur dix (environ 4 sur 10) sont âgés de 45 ans ou plus.

Il est vrai que le travail indépendant peut mettre en cause une relation de dépendance inhabituelle. Alors même qu'une personne peut être considérée comme étant légalement un « travailleur indépendant », il se peut néanmoins que cette personne travaille de façon continue pour un seul client (de fait, un employeur). À titre de travailleur indépendant, cette personne n'a accès qu'à une protection limitée (sinon aucune) en vertu des normes du travail, et bien entendu n'a pas droit aux avantages autres que salariaux qui sont versés aux employés réguliers.

La situation des entrepreneurs dépendants, comme les ouvriers et les ouvrières du vêtement à domicile, est un cas très apparent (bien qu'il ne s'agisse pas du secteur fédéral). Certaines sources révèlent que bon nombre de ces contractuels gagnent un salaire inférieur au salaire minimum par rapport au temps qu'ils consacrent à leur travail. Il se peut que la problématique relative aux relations de travail et au manque de « protection » soit aussi largement répandue dans d'autres secteurs, mais l'absence de renseignements concrets au sujet des entrepreneurs dépendants ne permet pas de vérifier cette hypothèse.

b) La croissance du travail occasionnel/travail non conventionnel s'accentue : Selon le *Rapport du Groupe consultatif sur la durée et la répartition du travail* (chapitre 3, 1994), le nombre de travailleurs occupant un emploi non conventionnel (ENC) augmente plus rapidement que le nombre d'emplois réguliers à temps plein. Cette

situation à d'importantes répercussions sur les normes de l'emploi. Le travail occasionnel et non conventionnel (ENC) comprend le travail à temps partiel, les emplois temporaires ou contractuels, le travail au noir et le travail indépendant, ainsi que (tel que décrit ci-après) le travail effectué à l'extérieur du cadre d'un horaire de jour plus conventionnel, du lundi au vendredi. Il est vrai en outre que ce nouveau genre d'emploi en plein essor est moins susceptible d'être syndiqué et risque de relever davantage de la sous-traitance, de sorte que plusieurs travailleurs subiront des pertes importantes sur le plan des salaires, des avantages sociaux et de la sécurité, en raison de leur statut d'emploi non traditionnel.

Il importe de souligner que tous les emplois non conventionnels ne sont pas nécessairement mauvais. Même les données empiriques sont restreintes, on peut affirmer que bon nombre de travailleurs non conventionnels sont des consultants, des professionnels et des gens de métier qui ont quitté un emploi régulier pour augmenter leur revenu ou atteindre une plus grande indépendance. Il se peut aussi que le travail non conventionnel obtienne la faveur d'un nombre important de femmes qui ont de jeunes enfants ou qu'il constitue, aux yeux des élèves et des universitaires, un emploi de premier échelon. Ce genre d'emploi permet aussi à certains travailleurs temporaires d'acquérir une expérience précieuse qui les mènera peut-être à un emploi permanent.

Néanmoins, le rapport de 1990 du Conseil économique du Canada fait état d'une profonde préoccupation relativement à la croissance rapide des emplois non conventionnels qui, semble-t-il, « minent la sécurité économique d'une importante proportion toujours croissante de la population active, ce qui pourrait avoir des conséquences néfastes sur la structure de la société canadienne ». Cette préoccupation a été relevée dans bon nombre d'autres rapports et études.

c) L'importance plus récente accordée aux horaires de travail flexibles : Il semble que la tendance au travail non conventionnel et les nouveaux régimes de travail souples ont vu le jour simultanément. Comme le fait remarquer Ernest B. Akyeampong (« L'horaire flexible », dans *Perspective*, Statistique Canada, automne 1993, p. 19-24), un horaire flexible permet à l'employé de varier l'heure du début et de fin de la journée de travail à l'intérieur de certaines limites (c.-à-d. que les « plages fixes » doivent être respectées). Selon le rapport de Statistique Canada de novembre 1991, environ 1,7 million d'employés, qui représentent 16 p. 100 de la main-d'œuvre salariée âgée de 15 à 64 ans, ont dit profiter d'un régime de travail souple dans le cadre de leur emploi principal. Trois éléments portaient l'auteur à croire que l'importance de l'horaire flexible continuerait de croître — une augmentation de la fréquence des horaires flexibles, la prédominance croissante des horaires flexibles dans le secteur des services et les récentes discussions et tribunes ayant trait à l'équilibre conflictuel des responsabilités familiales et professionnelles.

d) Croissance rapide de l'emploi à temps partiel : La documentation portant sur les affaires ainsi que les écrits universitaires ont porté une attention toute particulière à ce phénomène. Le *Rapport du Groupe consultatif sur la durée et la répartition du travail* (chapitre 3, 1994,) et les données de Statistique Canada (*L'observateur économique canadien, tableau 8, Statistiques sur la population active*, août 1998, p. 15) montrent également que les emplois temporaires et à temps partiel ont connu une croissance plus rapide que les emplois permanents à temps plein dans les années 90. Une évolution semblable a été notée relativement à la croissance de l'emploi à temps plein/à temps partiel dans d'autres pays industrialisés.

Il est impossible de mesurer tous les facteurs déterminants et leur incidence relative sur l'évolution du monde du travail. Voici les facteurs clés qui motivent la tendance en faveur de l'emploi à temps partiel plutôt que l'emploi à temps plein :

- les nouvelles technologies, qui ont apporté un changement à la fois quantitatif et qualitatif au travail ainsi que des changements dans les pratiques de gestion dans les environnements de travail;

- les changements dans les pratiques de gestion, qui découlent d'une période d'activité économique difficile assez récente;

- les facteurs de coût, qui ont eu pour effet d'augmenter les coûts relatifs des employés à temps plein comparativement à d'autres genres de main-d'œuvre;

- l'évolution démographique et sociale.

En d'autres mots, la structure du marché du travail canadien est aujourd'hui très différente de ce qu'elle était il y a à peine dix ans. Les emplois temporaires et à temps partiel ont connu une croissance plus rapide que l'emploi à temps plein au Canada. Cette situation est partiellement attribuable à des facteurs temporaires, mais c'est aussi dû au fait que d'importants changements structuraux ont été apportés au fonctionnement des marchés du travail. Il se peut fort bien que l'emploi non conventionnel d'aujourd'hui devienne l'emploi « normalisé » de demain. Les gouvernements au Canada le reconnaissent, sans peine que les jeunes qui arrivent sur le marché du travail sont confrontés à d'importants obstacles dans leur recherche d'un emploi permanent à temps plein.

L'emploi à temps partiel au Canada est généralement défini comme étant un emploi comportant moins de 30 heures par semaine. Par ailleurs, les employés à temps partiel peuvent être des travailleurs réguliers ou temporaires. Du point de vue de l'employeur, l'emploi à temps partiel offre une façon souple et rentable de recruter, et permet aux employeurs d'évaluer les nouveaux employés avant de leur offrir des postes permanents. L'emploi à temps partiel permet aussi aux travailleurs d'équilibrer de façon souple leurs activités professionnelles et leurs autres exigences (éducation, etc.).

Cette situation offre aussi l'avantage de permettre à certaines personnes de devenir entrepreneurs et de créer des domaines de spécialisation. Par contre, le travail à temps

partiel offre de faibles avantages sociaux (assurance médicale supplémentaire, régime de soins dentaires, etc.), puisque ce sont surtout les grandes entreprises syndiquées qui offrent de tels avantages.

Il y a lieu de répéter encore une fois que tous les emplois à temps partiel ne sont pas nécessairement de mauvais emplois. En effet, certains emplois à temps partiel offrent de bons salaires et avantages, ainsi qu'un emploi stable et des possibilités d'avancement. C'est le choix d'un bon nombre de travailleurs, notamment les femmes qui ont de jeunes enfants. Une personne qui fréquente une école, un collège ou une université et qui veut acquérir une bonne expérience de travail peut également préférer un emploi à temps partiel de premier échelon.

À cet égard, Dave Broad fait remarquer que les récentes modifications (projet de loi 32) proposées à la Saskatchewan *Labour Standards Act* avaient pour but l'amélioration des conditions de travail et le bien-être collectif des travailleurs à temps partiel et des autres travailleurs occasionnels. (Dave Broad, « The Casualization of the Labour Force », dans *Good Jobs, Bad Jobs, No Jobs : The Transformation of Work in the 21st Century*, Harcourt Brace Canada, 1997, p. 53-73). Le but premier de la législation de la Saskatchewan est de faire en sorte que les travailleurs à temps partiel puissent mieux concilier travail et vie familiale. Au départ, les modifications prévoyaient :

1) une disposition selon laquelle un avis d'une semaine devait être accordé pour tout changement d'horaire ou de travail;

2) une disposition précisant que les employeurs devaient accorder une pause-repas non rémunérée d'une durée minimale de 30 minutes après chaque période de travail de 6 heures consécutives ou plus;

3) une disposition ayant trait aux « heures supplémentaires de travail », permettant aux travailleurs à temps partiel qui ont de l'ancienneté de travailler des heures supplémentaires lorsque la situation se présente;

4) une disposition selon laquelle les employeurs seraient tenus de fournir aux travailleurs à temps partiel les mêmes avantages que ceux accordés aux travailleurs à temps plein s'ils travaillent 15 heures par semaine ou plus; le calcul de ces avantages se ferait au prorata selon les heures travaillées, afin d'empêcher que les employeurs ne remplacent les travailleurs à temps plein par des travailleurs à temps partiel et évitent ainsi de payer les coûts reliés aux avantages.

Toutes ces dispositions ont été adoptées, à l'exception de la disposition sur les heures supplémentaires de travail. Elles ne s'appliquent qu'au milieu de travail où l'effectif représente l'équivalent de 10 employés à temps plein ou plus. Pour ce qui est des avantages accordés aux employés, les dispositions s'appliquent uniquement dans les cas où de tels avantages existent déjà.

Ces nouvelles modifications ont eu une incidence sur moins de 10 p. 100 des employés à temps partiel dans la province.

e) Travailleurs temporaires : Le travail temporaire est sans doute l'une des caractéristiques du monde du travail en évolution. Il englobe les personnes embauchées pour des affectations de courte durée par l'entremise d'agences de placement temporaires et les travailleurs embauchés directement par les entreprises dans le cadre de contrats de courte durée.

Selon les données du Conseil canadien de développement social (*Le Point, nº 3*, novembre 1995), le Canada comptait, en 1995, plus d'un demi-million de travailleurs temporaires, ce qui représente environ 5 p. 100 de la main-d'œuvre. Comme on l'a vu précédemment, les tendances actuelles en faveur de la rationalisation des effectifs, de la sous-traitance et des conditions de travail souples font en sorte que l'embauche des travailleurs temporaires s'est accrue.

Le travail temporaire présente certains avantages et inconvénients, tant pour les travailleurs que pour les employeurs. Le travail temporaire accorde une certaine souplesse aux entreprises et aux particuliers et permet aux entreprises d'ajuster leurs effectifs en fonction des fluctuations des exigences du travail de façon rentable. Cependant, les travailleurs temporaires sont rémunérés à un taux salarial moyen inférieur et sont moins susceptibles d'avoir droit à des avantages sociaux et de jouir d'une certaine protection. Les travailleurs temporaires, dans certains cas, sont définis selon la loi comme étant des entrepreneurs autonomes et, de ce fait, ils ne peuvent profiter des droits et des protections accordés aux employés réguliers. Comme l'a fait remarquer le Conseil, les travailleurs temporaires, qui sont à toutes fins pratiques des employés de l'entreprise, n'ont pas droit à des congés de maladie, aux congés fériés, à des congés annuels et de décès et ne reçoivent pas d'indemnité de départ en raison de leur statut d'entrepreneurs indépendants; par ailleurs, les employeurs ne versent pas en leur nom des cotisations à l'assurance-emploi ni au Régime de pensions du Canada ou Régime des rentes du Québec. Peu de travailleurs temporaires ou contractuels bénéficient d'avantages sociaux et, de par la nature même de l'emploi, ne peuvent compter sur des revenus sûrs.

Mis à part le nombre relativement restreint de consultants qui peuvent exiger des tarifs élevés et se déplacer aisément d'un client à l'autre, l'attrait du travail temporaire repose probablement sur le fait qu'il permet au travailleur de gagner de l'argent tout en étant à la recherche d'un emploi régulier. Certains travailleurs contractuels peuvent se permettre de vivre ainsi, alors que bon nombre n'ont pas le choix que de passer d'un contrat temporaire à un autre, et que d'autres encore passent d'un emploi temporaire à une période de chômage.

f) Le télétravail et le travail à domicile (au bureau) : Le télétravail réfère à la notion de base selon laquelle des personnes effectuent des tâches conventionnelles à partir d'un poste de travail électronique à domicile plutôt que sur les lieux de travail de l'employeur. Les télétravailleurs sont soit des employés à contrat ou des travailleurs indépendants. Certains experts croient qu'à l'avenir plus de la moitié du travail deviendra du télétravail. Le télétravail est relié à l'autoroute de l'information. L'évolution des nouvelles technologies porte à croire que de tels emplois se multiplieront au fur et à mesure que l'économie prendra de l'essor.

Un article publié récemment analysait cette tendance d'avoir recours à des employés qui travaillent à domicile, en portant une attention particulière au point de vue des employés touchés, des collègues, des gestionnaires, des organisations et des syndicats (Kay Stratton Devine, Laurel Taylor, et Kathy Haryatt, « The Impact of Teleworking on Canadian Employment », dans *Good Jobs, Bad Jobs, No Jobs : The Transformation of Work in the 21st Century,* Harcourt Brace Canada, 1997, p. 97-116). Les auteurs affirment que bon nombre de syndicats s'opposent à la formule du télétravail en raison de leurs préoccupations au sujet de l'exploitation des employés (mauvaises conditions de travail), des problèmes de santé et de sécurité (le stress, la dépression, l'absence de pauses, les postes de travail non ergonomiques), du manque de cohésion sociale (environnement qui isole) et du fait qu'ils ne sont pas consultés lorsque de telles modalités sont adoptées. L'employé croit à tort, affirment les auteurs, que le travail à la maison facilitera la garde des enfants et contribuera à unir les familles. Le télétravail ne règle pas les problèmes de la garde des enfants, et plus particulièrement la garde d'enfants d'âge préscolaire. Toute personne qui a recours aux services de garde pour aller travailler aura encore besoin de ces services si elle travaille à la maison.

La tendance au télétravail pose un important défi en ce qui a trait à l'application des normes du travail. En termes clairs, le télétravail crée de petites entreprises et/ou entités. En outre, il est fort probable que le démarrage de nouvelles firmes augmentera parce que les technologies moins coûteuses permettent de réduire les frais inhérents au démarrage de petites entreprises. Comme on l'a vu dans la section sur le travail indépendant, les entreprises se morcellent et la délimitation entre les employeurs et les employés risque de disparaître; en d'autres mots :

- Est-ce que la personne touchée est un employé au sens propre du mot, qui gagne tout simplement un salaire et des avantages en travaillant différemment?

- Est-ce que la personne est vraiment un entrepreneur indépendant et autonome?

Selon ces deux descriptions, la personne est, à des fins fiscales et légales, le propriétaire-exploitant d'une petite entreprise, dans le premier cas cependant, la personne n'est plus protégée en vertu des normes du travail, alors que dans le deuxième cas, il se peut que le propriétaire-exploitant d'une entreprise n'ait pas besoin de cette protection ou ne la souhaite pas.

g) En raison de la restructuration continue, l'insécurité du travail est largement répandue, même au sein des professions à revenus élevés : Ce fait est évidemment l'une des conséquences du MTE. Les sondages portent à croire que l'insécurité du marché du travail est devenue largement répandue dans le contexte actuel — à la fois pour les chômeurs et les salariés. Ce phénomène a une incidence tant sur les gestionnaires et les professionnels que sur les employés rémunérés à l'heure.

Notamment, selon Paul Osterman (« The Transformation of Work in the United States : What the Evidence Shows », dans *Managing Human Resources in the 1990s and Beyond : Is the Workplace Being Transformed?*, IRC Press, Queen's University, 1995, p. 71-92.), la vague de restructuration et d'insécurité qui prévaut dans les entreprises américaines est

attribuable à trois facteurs corrélés. D'abord, la concurrence accrue a obligé les entreprises à réduire leurs coûts; deuxièmement, les actionnaires qui veulent protéger leurs intérêts exercent des pressions sur les entreprises afin de les inciter à maximiser leurs profits; troisièmement, de nouveaux concepts relatifs à l'organisation optimale des entreprises ont fait en sorte que bon nombre d'activités au sein des entreprises sont maintenant décentralisées ou réduites. Les modifications apportées aux stratégies en matière de ressources humaines font en sorte que la rémunération axée sur les compétences déplace le risque de l'employeur vers les travailleurs, ce qui, dans un sens, peut être interprété comme une détérioration des conditions de travail. Par contre, cette situation permet aussi aux travailleurs et aux équipes qui sont dotés de nouveaux pouvoirs de récolter le fruit de leurs efforts.

Nota : Les quatre caractéristiques qui suivent semblent être le résultat de la nouvelle révolution industrielle et de son incidence sur le milieu du travail dans les années 90. Néanmoins, aucun argument de nature empirique ou théorique solide ne porte à croire que les aspects négatifs du MTE continueront d'éclipser les gains positifs qu'il engendre.

h) Malgré les progrès technologiques, il est surprenant de constater l'absence de nouveaux emplois bien rémunérés dans les années 90 : Une autre caractéristique importante du MTE (du moins en ce qui a trait à la présente décennie) est que le marché du travail engendre une plus grande diversité d'emplois peu rémunérateurs et d'emplois salariés que par le passé. Cette situation a une incidence négative sur la répartition des revenus et crée en outre des conflits entre les générations. Ce phénomène se manifeste non seulement au Canada, mais aussi dans le marché du travail américain. C'est ainsi que, même dans le contexte économique américain, la plupart de nouveaux emplois créés dans les années 90 ont été des emplois peu rémunérateurs.

i) La polarisation accrue de la répartition des heures de travail : Depuis le milieu des années 70, une polarisation accrue des heures de travail s'est ajoutée à la tendance générale et croissante du chômage au Canada. Cette situation se traduit par une importante augmentation de longues heures de travail et des heures de travail plus courtes, ainsi que par une croissance très rapide des emplois non conventionnels (travailleurs à temps partiel, travailleurs indépendants, entrepreneurs dépendants et indépendants, etc.). Certaines de ces tendances sont de nature cyclique, c'est-à-dire qu'elles sont reliées aux récessions et/ou à la faible croissance économique, alors que des facteurs d'ordre « structurel » plus profonds sont aussi responsables du changement dans la répartition des heures de travail.

Statistique Canada a publié des études qui appuient ce virage vers le travail non conventionnel dans le marché du travail canadien. Par exemple, selon Deborah Sunder, (« Le travail par quarts », dans *Perspectives*, Statistique Canada, printemps 1993, p. 7- 26.), trois Canadiens sur dix ne travaillent pas selon un horaire conventionnel normal de 9 heures à 5 heures. En 1991, deux millions d'employés à temps plein et un million d'employés à temps partiel étaient touchés par ces horaires de travail. L'article évalue la prédominance des horaires de travail non conventionnel, certaines caractéristiques d'ordre démographique et socio-économique des personnes qui travaillent par quart et les

principales raisons pour lesquelles elles choisissent ce genre de travail. L'article laisse entendre que la croissance et la prédominance du travail non conventionnel méritent une attention particulière. Actuellement, trois millions de personnes qui travaillent par quart sont confrontées aux problèmes physiques et sociaux reliés aux heures non conventionnelles, comme des heures de sommeil et de repas irrégulières (problèmes de santé physique) et doivent harmoniser leurs horaires personnels et familiaux avec les exigences des quarts de travail irréguliers. Le rapport souligne que le travail par quart peut présenter certains avantages dans le cas des étudiants et des parents et qu'il est probable que la fréquence de ce genre de travail augmentera parallèlement aux exigences de productivité accrue et de la clientèle, et à l'augmentation du nombre d'emplois à temps partiel et d'emplois pour étudiants.

j) Chômage déguisé : Une proportion importante d'employés à temps partiel sont véritablement sous-employés. En 1993, par exemple, 760 000 personnes qui travaillaient à temps partiel se cherchaient un emploi à temps plein[40].

k) Le chômage technologique semble s'accentuer : Nous faisons ici référence au fait que dans le marché du travail actuel, bon nombre des diplômés du secondaire n'ont tout simplement pas les acquis nécessaires pour occuper des postes qui exigent des aptitudes à se servir des ordinateurs, des mathématiques ou des connaissances générales. Le fait que (seuls) les diplômés d'écoles secondaires connaissent des taux de chômage beaucoup plus élevés que les diplômés universitaires, etc. confirme ces dires. Comme l'a fait remarquer l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) dans un rapport, « 41 p. 100 de tous les nouveaux emplois aux États-Unis d'ici l'an 2005 seront créés dans les secteurs de haute compétence, ce qui se traduira peut-être par un déséquilibre des compétences »[41]. [traduction]

C.2 Méthode d'enquête et notes techniques

C.2.1 Notes au sujet des enquêtes menées auprès des employeurs/travailleurs

La première étape des enquêtes menées auprès des employeurs/travailleurs comportait deux activités principales : 1) la validation des coordonnées (nom et adresse) de la personne-ressource chez les employeurs (sous réglementation fédérale et provinciale); et 2) la collecte des listes de l'échantillon provenant des employeurs sous réglementation fédérale échantillonnés[42].

---

40 Voir Statistique Canada, *La population active*, divers numéros de 1993 et 1997. Ces rapports font état d'une catégorie ayant trait au employés à temps partiel qui veulent travailler à temps plein. Le nombre se situait autour de 760 000 en 1993.

41 OECD, Futures Studies Information Base Highlights, nº 19, November 1995. *The Future of Work: Towards Jobless Employment?*, p. 6.

42 Par ailleurs, cette étape a permis de mettre au point une procédure avec les employeurs concernant la distribution interne des questionnaires, dans les cas où les politiques sur la protection des renseignements personnels ne permettaient pas de fournir directement aux consultants les noms et adresses des employés.

La vérification des coordonnées des employeurs a connu un très haut taux de succès et s'est effectuée par téléphone et par télécopieur à partir des bases de données existantes. L'échantillon des employeurs se composait d'un échantillon aléatoire stratifié des employeurs (par secteur de l'industrie et nombre d'employés, permettant ainsi une pondération ultérieure dans le cadre de l'analyse finale de l'enquête). L'échantillon des employeurs sous réglementation fédérale a été prélevé à partir de la base de données de l'enquête de 1997, alors que l'échantillon des employeurs sous réglementation provinciale a été prélevé à partir des répertoires d'entreprise publiés (voir plus loin).

L'objectif était d'identifier un peu plus de 800 employeurs aux fins de l'enquête (des vérifications supplémentaires ont été effectuées en cas d'imprévu, advenant la nécessité de remplacer un employeur en cours d'enquête). Les résultats de l'étape de vérification de l'enquête sont répartis comme suit :

Renseignements sur l'adresse, etc. vérifiés	91,2 %
Ont cessé leurs activités	1,8 %
Aucun employé	0,8 %
Refus de fournir de l'information	1,8 %
Aucun contact établi	4,4 %
TOTAL	100,0 %

Compilation d'un échantillon d'employés du secteur fédéral : Cette composante de l'étude a été dans une large mesure de nature exploratoire. Une méthode unique a dû être mise au point en raison du fait qu'il n'existe pas de liste d'employés dans les secteurs industriels sous réglementation fédérale et qu'il s'agit d'une population rare — environ une personne sur 20 de la population active canadienne.

Puisque ceux-ci ne représentent qu'environ 5 p. 100 de l'ensemble de la population active canadienne, il avait été prévu qu'il serait impossible de mener une enquête au sujet de cette population en vue de cerner les employés sous réglementation fédérale (c.-à-d. en téléphonant dans des foyers au hasard) uniquement en raison des coûts reliés à une telle activité. En outre, des études menées au préalable avaient permis de conclure qu'il n'était pas facile d'établir si une personne ou une entreprise faisait réellement partie du secteur sous réglementation fédérale. Il est nécessaire de poser des questions compliquées, dans le cas de bon nombre d'industries/de secteurs, afin d'établir si une entreprise est régie par la réglementation fédérale[43].

En général, les évaluateurs croyaient fermement que, puisque les employeurs ne savent pas toujours s'ils sont ou non soumis à la réglementation fédérale, les employés sauraient encore moins si leurs employeurs relèvent ou non de la réglementation fédérale.

---

43 Par exemple, au cours de la première étape de cette évaluation en 1997, il a été nécesaire de poser des questions détaillées à un sous-échantillon d'entreprises de camionnage, afin d'établir si leurs activités de livraison étaient interprovinciales ou internationales, si elles détenaient des licences interproviciales, etc.

Méthode : Une méthode directe a donc été adoptée — demander à des employeurs sous réglementation fédérale de nous fournir volontairement des listes de l'échantillon d'employés. Le sous-échantillon d'employeurs sous réglementation fédérale a été choisi de façon aléatoire à partir d'un bassin d'employeurs qui avaient déjà été échantillonnés dans le cadre du sondage de 1997 sur les industries sous réglementation fédérale; ceux-ci ont fait l'objet d'une seconde vérification au cours de la présente enquête de 1998.

Obstacles : Communiquer directement avec les entreprises en vue d'obtenir ces listes n'a pas été chose facile. Tout d'abord, cette étape exigeait que les entreprises effectuent un certain travail dans le cadre de cette enquête, soit la compilation de listes, souvent sous une forme qui n'était pas conforme à leurs activités, le relevé d'échantillons, etc. Pour bon nombre d'entreprises, ces tâches étaient d'autant plus difficiles parce que l'enquête a été menée « en fin d'exercice » et qu'elle leur imposait des exigences de nature administrative, à un moment où les entreprises étaient très occupées et où leurs ressources humaines et administratives de même que leur service de comptabilité se consacraient à la préparation d'importants rapports de « fin d'exercice ». En outre, certains employeurs ont soulevé des préoccupations reliées à la protection de la vie privée, notamment les entreprises plus importantes qui nous ont fait savoir qu'elles ne pouvaient pas transmettre de l'information personnelle sur les employés.

Résultats : En général, cette activité d'échantillonnage a connu un certain succès pour l'ensemble des secteurs (compte tenu des autres procédures mises en place dans le cas de certains employeurs plus importants, qui ont distribué des questionnaires d'enquête à l'interne à leur propre échantillon d'employés [aucun nom n'a été révélé aux consultants]).

Dans l'ensemble, les employés ont constitué un bassin d'environ 3 500 employés et les données ont été versées dans nos bases de données; à partir de ce bassin, un sous-échantillon a ensuite été choisi aux fins de l'enquête. De plus, un certain nombre de questionnaires ont été distribués par l'entremise des employeurs. Dans l'ensemble, plus de 250 employeurs ont fourni des noms ou ont participé à l'enquête auprès des employés, en acceptant de distribuer les trousses de sondage à un échantillon aléatoire d'employés. Les résultats dans leur ensemble sont les suivants :

Ont fourni des noms/adresses d'expédition	212 employeurs (58,4 %)
Ont préféré distribuer les questionnaires	50 employeurs (13,8 %)
Ont refusé de participer à l'enquête auprès des employés	101 employeurs (27,8 %)

La compilation des échantillons de comparaison des employeurs et des employés sous réglementation provinciale a été effectuée de façon différente. L'échantillon des *entreprises* sous réglementation provinciale a été prélevé à partir des répertoires d'entreprises, y compris le CD-Pro Canada Directory of Businesses. On a ensuite communiqué avec ces entreprises, comme ce fut le cas pour les entreprises sous réglementation fédérale, afin de vérifier les noms, les adresses, le secteur (non fédéral) et de cibler les personnes-ressources qui recevraient les questionnaires. L'échantillon des *employés* sous réglementation provinciale a été établi à partir d'appels téléphoniques

auprès d'un échantillon aléatoire de ménages canadiens, afin de constituer un échantillon national d'employés; les employés qui relevaient des secteurs sous réglementation fédérale ont par la suite été éliminés.

Processus d'enquête et résultats : Chaque sondage comporte un questionnaire de dix pages (des versions différentes pour les employeurs et les travailleurs) qui a été expédié par la poste à chaque employeur ou travailleur à l'adresse obtenue au cours des démarches préliminaires. La plupart des questions étaient du genre « faites un x dans une case » ou « encerclez le chiffre » (pour évaluer l'attitude). Les personnes qui n'ont pas répondu ont reçu jusqu'à deux rappels par la poste à environ trois semaines d'intervalles. Le taux de réponse final était bon, comparativement à d'autres enquêtes de ce genre par la poste comportant également des rappels et des suivis[44]. Dans l'ensemble, le taux de réponse a été de 78 p. 100 pour les travailleurs du secteur fédéral et de 74 p. 100 pour les employeurs sous réglementation fédérale, de 72 p. 100 pour les travailleurs du secteur provincial et de 67 p. 100 pour les employeurs sous réglementation fédérale. Les sondages ont produit de bons taux de réponse et ont soulevé une large gamme de réactions et de questions de la part à la fois des employeurs et des travailleurs.

Les **travailleurs** ont démontré beaucoup d'intérêt pour ce sondage, notamment en ce qui a trait à la pertinence des enjeux du MTE qui les préoccupent à titre individuel. Bon nombre des répondants qui nous ont appelés ou qui nous ont fait parvenir des commentaires écrits sur les enquêtes nous ont fait part de leurs préoccupations relativement aux sujets reliés au MTE — faisant valoir que les questions sur l'ENC étaient importantes pour eux et que plusieurs de ces questions avaient été soulevées dans leur milieu de travail. D'autres ont posé des questions de nature plus technique — par exemple, certains travailleurs qui ont reçu le questionnaire par l'entremise de leurs employeurs (dans les cas où les employeurs ont joué le rôle d'intermédiaire dans la distribution de l'enquête) nous ont demandé si le sondage était strictement confidentiel.

L'enquête a aussi soulevé un intérêt chez certains **employeurs** au-delà du simple fait de remplir le questionnaire — bon nombre nous ont demandé si les résultats seraient publiés. Certains employeurs ont rempli le questionnaire seulement après de nombreux rappels. Bon nombre d'employeurs ont souligné qu'ils étaient « très occupés » et que ceci les empêchait de remplir le questionnaire — et ont fait valoir qu'il est difficile de nos jours de composer avec les divers sondages/formulaires gouvernementaux[45]. Néanmoins, les employeurs et les travailleurs ont bien rempli les questionnaires et la fréquence des questions auxquelles on n'a pas répondu ou de mauvaises réponses était généralement faible.

---

44 Tous les questionnaires reçus des employeurs et des travailleurs ont été soumis au système *Teleform* de SPR aux fins de l'élaboration de fichiers d'analyse des données et du traitement de données statistiques, à l'aide de la trousse statistique pour les sciences sociales.

45 L'enquête auprès des employeurs s'est révélée plus difficile en raison du fait que le sondage a été mené à une période de l'année où bon nombre d'employeurs mettent au point leur comptabilité de fin d'exercice, etc.

C.2.2 Fiabilité/validité des données

La *fiabilité* des données de l'enquête a été confirmée par l'épreuve statistique du coefficient *Alpha* de Cronbach[46]. Cette épreuve de fiabilité analyse les corrélations inter-items des éléments de l'échelle d'un questionnaire pour déterminer si l'échelle est fiable; un coefficient *Alpha* de 0,7 ou plus indique qu'il y a un haut niveau de corrélation inter-items parmi les éléments de l'échelle, et qu'il est probable que l'échelle produira de l'information statistique fiable.

Nous avons vérifié la fiabilité de plusieurs échelles dans les enquêtes auprès des employeurs et des travailleurs pour en arriver aux résultats suivants sur la qualité des données :

Employeurs :

- l'indicateur global de l'évaluation de l'employeur en ce qui a trait au soutien accordé à l'apprentissage dans le milieu du travail était relativement fiable, soit un *Alpha* de 0,84.
- l'indicateur global de l'évaluation de l'employeur quant au soutien accordé à la qualité du travail dans le milieu de travail était plus fiable, soit un *Alpha* de 0,89.
- l'indicateur global de l'évaluation de l'employeur en ce qui a trait au soutien accordé à la vie familiale dans le milieu de travail s'est révélé très fiable, soit un *Alpha* de 0,91.

Travailleurs :

- l'indicateur global de l'évaluation du travailleur en ce qui a trait au soutien accordé à l'apprentissage dans le milieu de travail était relativement fiable, soit un *Alpha* de 0,79.
- l'indicateur global de l'évaluation du travailleur en ce qui a trait au soutien accordé à la qualité du travail dans le milieu de travail était très fiable, soit un *Alpha* de 0,91.
- l'indicateur global de l'évaluation du travailleur en ce qui a trait au soutien accordé à la vie familiale dans le milieu de travail était très fiable, soit un *Alpha* de 0,93.

La **validité** des données de l'enquête a été établie à partir de diverses **analyses de facteurs** entreprises[47]. Ces analyses ont démontré que les indicateurs clés mesurés dans le cas des employeurs et des travailleurs représentent des aspects sous-jacents plus pertinents d'un point de vue théorique de l'attitude dans le milieu de travail. Plus particulièrement, par

---

46 En général, la fiabilité se définit comme étant la mesure dans laquelle une donnée est fiable, réutilisable, produisant les mêmes résultats maintes et maintes fois, et permettant de mesurer de façon précise la question à l'étude.

47 La validité d'une donnée est en général perçue comme la mesure dans laquelle les données représentent ce qu'elles sont supposés mesurer — c'est-à-dire que le concept de mesure est valide et a trait à des points de vue théoriques et pratiques de ce qui doit être mesuré.

exemple, une analyse de facteurs des réponses des travailleurs aux questions de l'enquête sur la qualité du travail ont permis de déterminer plusieurs facteurs sous-jacents :

- un facteur de productivité/épanouissement (mesure dans laquelle les emplois utilisent les compétences des employés, productivité, épanouissement personnel, participation);
- un facteur relié au harcèlement sexuel et à toute autre forme de harcèlement, ne comportant que deux items, « harcèlement sexuel » et « autre forme de harcèlement » (ce qui porte à croire que le harcèlement constitue une tendance sous-jacente dans certains milieux de travail);
- un facteur de sécurité (revenu, reconnaissance, avenir assuré, incidence du milieu du travail sur la vie familiale);
- un facteur relié aux avantages/à l'avancement (les principaux avantages, comme les pensions, les régimes de soins dentaires, et les possibilités d'avancement).

Comme on l'a vu à la section C.2.5, la rigueur et la pertinence méthodologique de ce genre de données sont par ailleurs confirmées à la lumière des analyses qui démontrent comment les données peuvent être utilisées pour indiquer la *fréquence de longues heures de travail par secteur*, et par les moyens qui peuvent être utilisés pour analyser la pertinence des facteurs MTE/ENC à partir *d'analyses de régression*.

C.2.3 Pondération des résultats de l'enquête

La pondération des résultats des données statistiques tirées des enquêtes auprès des employeurs et des travailleurs a été effectuée pour établir la représentativité des populations respectives d'employeurs et de travailleurs dans les secteurs fédéral et provincial/territorial. Ce genre de procédure s'imposait, notamment en raison de l'absence de listes d'échantillons précises. De telles listes n'existent pas, dans un format simple, même chez les employeurs, étant donné qu'aucune agence ne recueille des renseignements exhaustifs sur les entreprises canadiennes sous réglementation fédérale ou provinciale/territoriale.

Il n'y a en fait que le *système d'information SIOT* qui fournisse un modèle se rapprochant d'une telle liste; ce système permet de rassembler des listes d'entreprises qui ont fait l'objet d'une visite ou d'une inspection, ou pour lesquelles des plaintes ont été déposées en vertu d'une partie du *Code*. On a pu constater que cette liste comportait de sérieuses lacunes, comme le démontre l'évaluation des normes du travail de 1997, puisque bon nombre d'entreprises figurant sur cette liste ont cessé leurs opérations, alors que plusieurs autres n'apparaissant pas sur la liste ont été retracées à partir d'enquêtes sur des industries précises, telles que le camionnage. Néanmoins, le SIOT permet d'estimer le nombre d'entreprises qui exercent leurs activités dans le secteur fédéral lorsqu'on ajoute à cette première estimation les données d'enquête sur celles qui n'ont pu être répertoriées, comme ce fut le cas dans l'évaluation de 1997. Ces données nous permettent de brosser un tableau général de la population des employeurs dans le secteur fédéral et fournissent aussi une base d'échantillonnage aux fins de la présente étude. À l'aide de ces données,

un processus de pondération pour les employeurs du secteur fédéral échantillonnés a été mis en œuvre à partir des données et de la procédure de l'étude de 1997.

Il est en outre possible d'estimer le nombre d'employés dans le secteur fédéral, comme le démontrent certains rapports, dont *Industries Under Federal Jurisdiction : Contributing to Canada's Competitive Edge* (DRHC, décembre 1997). Ce rapport permet d'établir notamment que : dans le sous-secteur financier, bien que seulement 52 banques ou employeurs uniques soient répertoriés, ce secteur représente un peu plus de 200 000 des quelque 700 000 employeurs et plus dans le secteur fédéral (DRHC, 1997, pages 15-19); le sous-secteur du transport (le camionnage, le transport par voie aérienne, maritime ou ferroviaire, les pipelines) représente quelque 289 000 travailleurs répartis dans plusieurs milliers d'entreprises, qu'il s'agisse de principales compagnies nationales (Air Canada, les Lignes aériennes Canadien International, Canadien National, etc.) ou des très petites entreprises de camionnage indépendantes dont bon nombre sont exploitées par le propriétaire (p. 30-33), et ainsi de suite.

Malheureusement, comme on l'a vu précédemment, il n'existe aucune liste à part celle que produit le SIOT, qui puisse répertorier les employés du secteur fédéral par rapport aux employés du secteur provincial/territorial. La procédure d'établissement de listes à partir des données de l'employeur, qui a été mise au point aux fins de la présente étude, produit un échantillon susceptible de surreprésenter ou sous-représenter certains secteurs. Cette lacune n'a rien de surprenant compte tenu de la nature exploratoire de cette étude, mais une correction s'impose tout de même, soit une pondération indicative des données de l'enquête auprès des travailleurs. Pour corriger cette lacune, les données de l'échantillonnage préliminaire des travailleurs dans le secteur fédéral ont été pondérées, afin qu'elles soient représentatives de la population estimative des travailleurs dans les sous-secteurs fédéraux. Ainsi, les tableaux statistiques relatifs aux travailleurs du secteur fédéral représentent un échantillon qui a été pondéré au moment de la sélection préliminaire, afin de tenir compte de la répartition connue dans l'ensemble des secteurs.

Les données sur les employeurs et les travailleurs du secteur provincial ont également été soumises à une estimation semblable au moment de l'échantillonnage, à partir d'une estimation des populations du secteur provincial/territorial (estimations nationales [p. ex., à partir du Registre des entreprises de Statistique Canada] moins le nombre estimatif d'entreprises et de travailleurs des secteurs fédéraux pour lesquels une estimation avait été établie au préalable). Tous les tableaux statistiques (les pourcentages et les moyennes) que comporte le rapport ont été pondérés. Cependant, les recherches à venir devraient tenter de cerner des moyens qui permettraient de mieux préciser les populations et les paramètres de l'échantillonnage en ce qui a trait aux secteurs fédéral et provincial. Cette question a en outre été soulevée par les représentants provinciaux/territoriaux que les évaluateurs ont rencontrés à Charlottetown, en juin 1998, dans le cadre des rencontres du Groupe consultatif des normes du travail de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière qui nous ont fait part du besoin pressant d'établir de meilleures bases de données permettant de différencier les entreprises des secteurs fédéraux, provinciaux et territoriaux.

C.2.4 Les heures de travail dans les sous-secteurs

L'une des questions qui a retenu l'intérêt dans le cadre de la présente étude était de savoir si la tendance aux longues heures de travail — qui est véritablement un enjeu important du MTE en général, mais plus particulièrement dans le secteur sous réglementation fédérale — était répandu dans plusieurs secteurs ou dans quelques secteurs seulement. Selon les recherches entreprises, on prévoyait que le camionnage représenterait l'un de principaux secteurs comportant de longues heures de travail en raison de longues heures normalement enregistrées par les camionneurs (cette question a été soulevée dans l'évaluation de 1997).

Notre analyse de cette question a porté sur huit secteurs et sur la proportion de travailleurs qui avaient indiqué travailler régulièrement plus de 40 heures par semaine. Nous avons réparti ces secteurs selon trois sous-groupes : les secteurs où 60 p. 100 ou plus des travailleurs ont indiqué travailler régulièrement plus de 40 heures par semaine, les secteurs dans lesquels 40 p. 100 à 59 p. 100 des travailleurs ont indiqué travailler régulièrement plus de 40 heures par semaine et ceux où 20 p. 100 à 39 p. 100 des travailleurs ont indiqué travailler régulièrement plus de 40 heures par semaine.

Les résultats obtenus sont les suivants :

- Secteurs comptant 60 p. 100 ou plus de travailleurs qui travaillent régulièrement des heures supplémentaires :
  — Camionnage
  — Céréales, aliments pour le bétail et fertilisants

- Secteurs comptant 40 p. 100 à 59 p. 100 de travailleurs qui travaillent régulièrement des heures supplémentaires :
  — Secteurs du transport, autre que le camionnage
  — Finances
  — Télécommunications

- Secteurs comptant 20 p. 100 à 39 p. 100 de travailleurs qui travaillent régulièrement des heures supplémentaires :
  — Autres secteurs des communications
  — Sociétés d'État
  — Premières nations

En général, ces résultats portent à croire que même si la fréquence de longues heures de travail est très élevée dans certains secteurs particuliers, il y avait lieu de s'attendre à ce que les exigences du travail reliées au MTE, dans ce cas les longues heures travaillées par 20 p. 100 à 60 p. 100 ou plus des travailleurs, se manifestent dans bon nombre des secteurs sous réglementation fédérale. Par contre, une analyse parallèle de certains secteurs provinciaux (fabrication, services sociaux et vente au détail) démontre que tous ces secteurs se situent dans le groupe où la fréquence des heures supplémentaires est plus faible, alors que 20 p. 100 à 39 p. 100 des travailleurs ont indiqué travailler régulièrement des heures supplémentaires.

Ces résultats tendent à démontrer que les longues heures de travail constituent un problème relativement omniprésent dans le secteur sous réglementation fédérale.

C.2.5 Les indicateurs des principaux facteurs d'incidence du MTE/ENC

Un certain nombre d'analyses de régression ont été entreprises à partir des données de l'enquête auprès des travailleurs du secteur fédéral, afin de déterminer si les évaluations des travailleurs à l'égard des répercussions sur l'apprentissage, la vie familiale et d'autres domaines étaient indépendantes du secteur industriel ou de facteurs démographiques importants. Afin de vérifier cette question, des analyses de régression ont été entreprises, dans lesquelles les variables indépendantes étaient les suivantes :

- **Indicateurs de secteur** (finances, camionnage, etc.; dans l'analyse, une valeur de 1 est attribuée à un secteur si le facteur s'applique à un employé donné, sinon la valeur est de 0);

- **Indicateurs ENC**, comme la mesure dans laquelle les activités des travailleurs comprenaient le travail indépendant, le travail par quart, le travail à domicile, les heures irrégulières;

- **Indicateurs démographiques**, en l'occurrence l'âge et le sexe.

Ces analyses (voir les pages suivantes pour des données détaillées sur les résultats de ces régressions) révèlent que deux facteurs principaux ressortent comme facteurs causals éventuels compte tenu d'un contrôle d'autres variables. Ces deux facteurs sont :

- **Les longues heures de travail**, qui ont d'importantes conséquences négatives à la fois sur les résultats d'apprentissage et la qualité de la vie familiale;

- **Le travail par quart**, qui a une importante incidence négative sur la qualité du travail. D'autres rapports soulevés ont trait à la corrélation entre l'emploi dans le secteur financier et les niveaux plus élevés de sécurité, ainsi que la corrélation entre le travail à domicile et la qualité plus élevée du travail.

D'autres rapports soulevés ont trait à la corrélation entre l'emploi dans le secteur financier et les niveaux plus élevés de sécurité, ainsi que la corrélation entre le travail à domicile et la qualité plus élevée du travail.

Ces résultats revêtent de l'importance en appuyant davantage les évaluations subjectives des travailleurs au sujet des conséquences du MTE et de l'ENC, sans compter qu'ils soulèvent d'importantes questions qui pourraient être au cœur de futures analyses portant sur les liens entre le MTE et les normes de travail.

Résumé des régressions

Régression prédictive de la qualité du travail					
R multiple	0,22780				
R carré	0,05189				
R carré ajusté	0,03307				
Variables de l'équation					
Variable	**B**	**SE B**	**Beta**	**T**	**Sig T**
Finances	0,049398	0,098539	0,022914	0,501	0,6164
État	-0,139976	0,124383	-0,049372	-1,125	0,2609
Camionnage	-0,058497	0,091031	-0,031877	-0,643	0,5207
Autr. Trans.	0,184362	0,104637	0,079628	1,762	0,0786
Communic.	0,079831	0,116015	0,030487	0,688	0,4917
Trav. Ind.	0,201926	0,192541	0,045037	1,049	0,2948
Télétrav.	0,122395	0,052469	0,109006	2,333	0,0200
Long. Heures	0,061849	0,049652	0,063492	1,246	0,2134
Quart	-0,184400	0,059976	-0,140171	-3,075	0,0022
Sexe	-0,075109	0,072102	-0,047703	-1,042	0,2980
Âge	0,001616	0,003205	0,021368	0,504	0,6143
(Constante)	3,596747	0,190369		18,894	0,0000

Régression prédictive des occasions d'apprentissage en cours d'emploi					
R multiple	0,19037				
R carré	0,03624				
R carré ajusté	0,01710				
Variables de l'équation					
Variable	**B**	**SE B**	**Beta**	**T**	**Sig T**
Finances	0,014778	0,093419	0,007290	0,158	0,8744
État	-0,036769	0,117920	-0,013792	-0,312	0,7553
Camionnage	-0,087457	0,086301	-0,050684	-1,013	0,3113
Autr. Trans.	-0,100416	0,099200	-0,046124	-1,012	0,3119
Communic.	-0,212727	0,109987	-0,086396	-1,934	0,0536
Trav. Ind.	-0,041666	0,182537	-0,009883	-0,228	0,8195
Télétrav.	0,079673	0,049743	0,075462	1,602	0,1098
Long. Heures	-0,118590	0,047072	-0,129467	-2,519	0,0120
Quart	-0,038674	0,056859	-0,031264	-0,680	0,4967
Sexe	-0,011327	0,068356	-0,007651	-0,166	0,8684
Âge	-0,002538	0,003039	-0,035687	-0,835	0,4040
(Constante)	3,245505	0,180477		17,983	0,0000

Régression prédictive des caractéristiques de la sécurité d'emploi					
R multiple	0,16271				
R carré	0,02648				
R carré ajusté	0,00715				
Variables de l'équation					
Variable	**B**	**SE B**	**Beta**	**T**	**Sig T**
Finances	0,221651	0,102851	0,099818	2,155	0,0316
État	-0,144380	0,129826	-0,049440	-1,112	0,2666
Camionnage	0,063739	0,095014	0,033721	0,671	0,5026
Autr. Trans.	0,036972	0,109216	0,015503	0,339	0,7351
Communic.	-0,033230	0,121092	-0,012320	-0,274	0,7839
Trav. Ind.	0,204105	0,200967	0,044195	1,016	0,3103
Télétrav.	0,048549	0,054765	0,041977	0,886	0,3757
Long. Heures	0,061764	0,051825	0,061555	1,192	0,2339
Quart	-0,038412	0,062600	-0,028347	-0,614	0,5397
Sexe	-0,002687	0,075257	-0,001657	-0,036	0,9715
Âge	-0,003335	0,003346	-0,042811	-0,997	0,3193
(Constante)	3,051398	0,198699		15,357	0,0000

Régression prédictive des conséquences sur la qualité de la vie familiale					
R multiple	0,16205				
R carré	0,02626				
R carré ajusté	0,00693				
Variables de l'équation					
Variable	**B**	**SE B**	**Beta**	**T**	**Sig T**
Finances	-0,013141	0,030748	-0,019797	-0,427	0,6693
État	0,011460	0,038812	-0,013128	-0,295	0,7679
Camionnage	0,003758	0,028405	0,006651	0,132	0,8948
Autr. Trans.	-0,030308	0,032650	-0,042515	-0,928	0,3537
Communic.	0,006663	0,036201	0,008265	0,184	0,8540
Trav. Ind.	-0,015211	0,060079	-0,011018	-0,253	0,8002
Télétrav.	0,026261	0,016372	0,075960	1,604	0,1093
Long. Heures	-0,041976	0,015493	-0,139949	-2,709	0,0070
Quart	-0,007849	0,018714	-0,019377	-0,419	0,6751
Sexe	-0,009764	0,022498	-0,020140	-0,434	0,6645
Âge	1,62580E-04	0,001000	0,006978	0,162	0,8710
(Constante)	3,272315	0,059402		55,088	0,0000

C.3 Aperçu de la situation internationale

Objectif : L'objectif de la présente annexe est d'analyser les normes de travail de divers secteurs de compétence en vue de fournir des données comparatives dans le cadre d'une évaluation du *Code* (partie III) entreprise par le cabinet SPR Associates pour le compte de Développement des ressources humaines Canada (DRHC). L'analyse porte sur cinq entités étrangères (quatre pays et la Communauté européenne) et quatre provinces canadiennes. Les résultats s'appuient principalement sur un examen de la documentation accessible au public et des entrevues menées auprès d'intervenants à l'échelle nationale et internationale. Des efforts valables ont été déployés afin de dresser un tableau précis de la législation étrangère, bien que l'intégralité de l'information que contient le présent rapport dépend largement de la disponibilité des sources publiques.

Plutôt que de tenter de fournir une analyse exhaustive des systèmes des normes du travail dans certaines sphères de compétence, cette analyse porte principalement sur certaines questions qui intéressent DRHC, notamment la réglementation de nouvelles formes d'emploi (comme les télétravailleurs, les entrepreneurs dépendants, etc.), le recours croissant au travail à temps partiel, les politiques pro-famille, l'éducation permanente et la formation et les futures réformes dans le domaine des normes du travail inscrites aux programmes législatifs. Il a été constaté que bon nombre de ces questions n'avaient été traitées que de façon sommaire dans les sphères de compétence choisies. L'information présentée dans les pages qui suivent représente un résumé de principales caractéristiques de différents systèmes sur lesquels a porté l'analyse relativement aux sujets énumérés ci-dessus.

On retrouvera plus loin un bref aperçu du système des normes du travail dans chaque sphère de compétence sélectionnée.

Aperçu des systèmes à l'étranger : Les sphères de compétence sur lesquelles a porté la présente analyse ont été choisies afin de constituer un échantillon diversifié de pays et de provinces, et d'inclure quelques-uns de principaux partenaires commerciaux du Canada. Les quatre pays étrangers sont : l'Australie, la Suède, les États-Unis et le Royaume-Uni. Il s'agit d'un échantillon de pays, deux de principaux partenaires commerciaux du Canada. Les quatre provinces canadiennes retenues pour cet examen sont la Colombie-Britannique, l'Ontario, le Québec et la Saskatchewan.

Contrairement à ce qui se passe au Canada, la Suède et le Royaume-Uni ont des administrations centrales dotées de pleins pouvoirs décisionnels et législatifs en matière de législation du travail. Aux États-Unis, les autorités fédérales et les États se partagent la responsabilité en matière de normes du travail. Il y a beaucoup de chevauchement entre les deux paliers de gouvernement, puisque les entreprises qui sont assujetties aux lois fédérales sur le travail doivent également se conformer à la législation des États dans la mesure où il n'y a pas d'incompatibilité entre les deux. En raison de ce chevauchement, le gouvernement fédéral américain joue un moins grand rôle dans le domaine des normes du travail que son homologue canadien. Il existe un partage semblable des pouvoirs décisionnels et législatifs en Australie, entre les autorités centralisées et les États. L'existence d'un régime fédéral exhaustif de sentences arbitrales dans le domaine des

normes, fait en sorte, toutefois, qu' il y a généralement moins de chevauchement entre ces deux paliers de gouvernement.

Taille du secteur public et syndicalisation : La Suède se distingue des autres pays sélectionnés en raison de la taille de son secteur public et des recettes fiscales. Alors qu'en Australie, aux États-Unis et au Royaume-Uni, le secteur public représente environ 15 p. 100 de l'ensemble de la population active, le secteur public de la Suède englobe quelque 30 p. 100 de l'ensemble de la population active. En ce qui a trait aux recettes fiscales, en Australie, aux États-Unis et au Royaume-Uni, le montant recueilli par l'ensemble des niveaux de gouvernement représente environ 30 p. 100 du total de leur produit intérieur brut (PIB), alors que ce montant représente plus de 50 p. 100 du PIB de la Suède.

Ces données témoignent d'un climat politique et social en Suède beaucoup plus favorable à l'intervention gouvernementale que dans les autres pays sur lesquels a porté l'étude. Cette situation se traduit aussi dans le domaine de la législation du travail par un ensemble de règlements plus exhaustif et un taux de participation syndicale plus fort. Le taux de participation syndicale en Suède équivaut à plus de 90 p. 100 de sa population active, alors qu'aux États-Unis, le niveau de participation syndicale est le plus bas de tous les pays choisis, soit un taux de participation inférieur à 15 p. 100. En Australie et au Royaume-Uni, environ un tiers de la population active est représenté par des syndicats, ce qui est à peu près le même taux qu'au Canada.

Systèmes fondés sur les entreprises : Dans les sphères de compétence sur lesquelles porte la présente analyse, en général, celles-ci choisissent d'adopter les mêmes exigences en matière de normes du travail et de les appliquer à l'ensemble de la population active. Cependant, l'Australie dispose d'un modèle quelque peu unique, qui repose sur des sentences arbitrales au niveau des industries. (Voir la section C.4.1.)

C.4 Aperçu de la législation ouvrière des pays sélectionnés

C.4.1 Australie

Renseignements de base :	
Population :	18 054 000
PIB par habitant en $US (1995) :	19 314
Balance commerciale en tant que pourc. du PIB :	-1,4 p. 100
Recettes fisc. en tant que pourc. du PIB :	34,2 p. 100
Pourc. d'employés dans le secteur public :	16,6 p. 100
Taux de syndicalisation :	35,1 p. 100
Source: Statistiques de l'OCDE de 1997, sauf les taux de participation syndicale qui sont tirés du rapport Le travail dans le monde 1997/1998, OIT, Genève, 1997.	

Survol du régime : Le régime de normes du travail australien repose sur un ensemble complexe de législation et de sentences arbitrales relevant à la fois du gouvernement fédéral et des États. Le gouvernement fédéral est investi du pouvoir de légiférer dans le domaine des lois du travail en raison de sa compétence constitutionnelle en matière d'arbitrage et de conciliation internationale et inter-États, de commerce international et inter-États, de sociétés de commerce et financières et de son pouvoir de mettre en œuvre des traités et des ententes internationales. Ce régime encourage en outre l'élaboration de conventions individuelles et collectives afin d'assurer la réglementation des relations de travail à la fois dans les milieux de travail syndiqués et non syndiqués.

Une sentence arbitrale constitue un ordre émis par un tribunal des relations industrielles dans lequel sont précisés les taux de rémunération minimum ainsi que les conditions de travail qui s'appliquent aux employés dans un secteur d'activité particulier. La sentence est d'habitude émise à la demande d'un employeur ou d'un syndicat, ou pour tenter de résoudre un différend industriel. Les sentences lient tous les employeurs dans un secteur d'activité ou une profession, qu'ils aient ou non été parties dans l'élaboration de l'ordre. Les sentences portent habituellement sur les conditions de travail, comme les heures de travail, les taux de rémunération, les taux de pénalité, les allocations, le droit à des congés, la sécurité d'emploi et le travail à temps partiel ou occasionnel. Il arrive que des sentences émises par le gouvernement fédéral et l'État s'appliquent à un même milieu du travail, bien qu'à des catégories différentes d'employés.

Réformes récentes : En 1996, le gouvernement australien a entrepris une réforme en vue de moderniser sa législation en matière de relations industrielles. Les objectifs de la réforme étaient les suivants :

- confier la responsabilité des relations industrielles et de la conclusion d'ententes aux employeurs et aux travailleurs au niveau de l'entreprise et du milieu du travail;
- centrer le rôle du système des sentences arbitrales de façon à ce qu'il constitue un filet de sécurité, en offrant des conditions de travail et des salaires minimums justes et applicables;
- garantir la liberté d'association;
- éviter la discrimination;
- aider les employés à établir un équilibre efficace entre leurs responsabilités professionnelles et leurs responsabilités familiales;
- aider l'Australie à respecter ses obligations internationales en matière de normes du travail.

L'un des objectifs principaux de la réforme portait sur la simplification du régime des sentences arbitrales sur lequel reposent les normes du travail à l'échelle fédérale. Cet objectif a été atteint en restreignant le pouvoir du tribunal du travail d'émettre des sentences à 20 domaines précis, notamment : la classification des employés, les heures de

travail régulières, les taux de rémunération, les congés annuels, les congés pour long état de service, les congés personnels et professionnels, les congés statutaires, les allocations, les heures supplémentaires, les avis de congédiement, la catégorie de travail, etc. D'autres éléments qui ne comptent pas parmi les items énumérés sont établis à l'échelle de l'entreprise ou du milieu du travail, soit par entente formelle ou de façon informelle. Les employeurs qui concluent des ententes avec leurs employés doivent démontrer que celles-ci ne sont pas moins favorables aux employés touchés que les sentences pertinentes et toutes législations pertinentes, c'est-à-dire qu'elles répondent à l'épreuve « aucun désavantage ».

Travail à temps partiel : Un autre aspect de la réforme consistait à favoriser le recours au travail à temps partiel par rapport à l'emploi occasionnel. Le gouvernement a reconnu que le travail à temps partiel régulier présente un certain nombre d'avantages par rapport à l'emploi occasionnel, permettant aux travailleurs d'équilibrer les responsabilités professionnelles et familiales, et les autres activités telles que les études. En outre, les travailleurs réguliers à temps partiel ont droit à des conditions d'emploi établies au prorata, notamment les congés parentaux et les congés professionnels.

La nouvelle législation a pour but d'éliminer les contraintes inutiles qui entravent le recours au travail à temps partiel régulier en vertu du régime des sentences arbitrales et d'assurer un plus grand accès au travail à temps partiel. Selon la législation, l'employé à temps partiel est celui [traduction] « qui travaille moins qu'à temps plein selon un horaire régulier, qui a des heures de travail raisonnablement prévisibles et qui a droit, au prorata, à un salaire et à des conditions d'emploi équivalant à ceux qui sont définis dans une ou plusieurs sentences arbitrales pour les employés à temps plein qui accomplissent le même travail » [art. 4(1)].

La législation australienne stipule qu'à l'avenir, les sentences arbitrales ne prévoiront plus de disposition limitant le nombre ou la proportion de travailleurs qui occupent des postes à temps partiel régulier ou des postes occasionnels. Les sentences comporteront, au besoin, des dispositions facilitant le recours aux travailleurs à temps partiel réguliers et pourront comprendre des dispositions stipulant le nombre minimum d'heures consécutives qu'un employé à temps partiel régulier peut être tenu d'accomplir, favorisant ainsi un horaire régulier.

Le travail et la famille : L'un des objectifs énoncés dans la nouvelle législation australienne est d'aider les employés [traduction] « à concilier leurs responsabilités professionnelles et leurs responsabilités familiales d'une façon efficace, par l'adoption de pratiques de travail mutuellement bénéfiques, de concert avec les employeurs ». De plus, la législation interdit la discrimination dans les relations d'emploi pour cause de « responsabilités familiales ». Le tribunal du travail doit tenir compte de ces deux objectifs lorsqu'il rend des sentences arbitrales. Plus précisément, le tribunal du travail est autorisé à rendre des sentences arbitrales au sujet :

- des heures régulières de travail et des périodes pendant lesquelles elles seront accomplies, des pauses, des périodes de préavis et des variations dans les heures de travail;

- des congés personnels/professionnels, notamment les congés de maladie, les congés familiaux, les congés de deuil, les congés pour obligations familiales ou tout autre genre de congé;

- des congés parentaux, y compris les congés de maternité et d'adoption;

- du contingentement des heures supplémentaires ou du travail occasionnel ou par quart;

- des genres d'emplois, notamment l'emploi à temps plein, l'emploi occasionnel, l'emploi régulier à temps partiel et le travail par quart.

Bon nombre d'entreprises en Australie sont assujetties à la législation des États en matière de travail, soit de façon exclusive, soit de façon simultanée. Le régime de réglementation à l'échelle de l'État est semblable au régime du gouvernement fédéral. La réglementation des questions reliées au travail est assurée à la fois par des sentences et des exigences législatives, alors que les gouvernements des États ont, de façon générale, joué un rôle plus actif dans la mise en œuvre de conditions de travail uniformes qui s'appliquent à l'ensemble de la population active.

C.4.2 La Suède

Renseignements de base :	
Population :	8 827 000
PIB par habitant en $US (1995) :	26 096
Balance commerciale en tant que pourc. du PIB :	6,3 p. 100
Recettes fisc. en tant que pourc. du PIB :	51,0 p. 100
Pourc. d'employés dans le secteur public :	32,0 p. 100
Taux de syndicalisation :	91,1 p. 100
Source : Statistiques de l'OCDE de 1997, sauf les taux de participation syndicale qui sont tirés du rapport Le travail dans le monde 1997-1998, OIT, Genève, 1997.	

Aperçu du système : Les assises sur lesquelles reposent la législation ouvrière de la Suède ont été adoptées dans les années 70. En ce qui a trait aux normes du travail, la *Loi sur la protection de l'emploi* a d'abord été adoptée en 1974. Cette législation établit une distinction entre le travail temporaire et permanent et prévoit des droits différents pour chacune de ces catégories de travailleurs. Les employés permanents ne peuvent être congédiés que pour motifs valables et ont droit à des avis de cessation d'emploi allant de un à six mois selon leur âge. La pénurie de travail constitue un motif valable de congédiement, bien que les employeurs doivent respecter un certain ordre d'ancienneté et sont tenus d'accorder aux employés congédiés une priorité de réemploi.

Le travail temporaire représente un travail à contrat pour une période d'emploi précise. Il est tenu pour acquis que le travail est permanent à moins qu'il soit précisé autrement. Les travailleurs qui sont employés sur une base temporaire peuvent être congédiés sans

préavis et sans motif valable à la fin de la période d'emploi précisée. Si la période d'emploi est longue — généralement plus de douze mois au cours des deux années précédentes — l'employeur est tenu de donner un préavis d'au moins un mois et d'accorder une priorité de réemploi pendant les douze prochains mois si l'employé a été congédié en raison d'une pénurie de travail.

La législation impose des limites au recours à des travailleurs temporaires, et stipule que ce genre d'emploi doit être justifié par la nature particulière du travail à accomplir ou qu'il doit être lié à un apprentissage professionnel concret. En 1982, la législation a été modifiée pour intégrer de nouveaux cas où il est permis de recourir à l'emploi temporaire. Il s'agit notamment de remplacer des employés pendant leurs congés, d'écouler un excédent de travail, d'employer des jeunes qui attendent de faire leur service militaire, d'employer des travailleurs qui ont atteint l'âge de la retraite et d'embaucher des personnes à l'essai pendant une période d'au plus six mois. En 1994, la période d'emploi à l'essai autorisée est passée à douze mois et une plus grande marge de manœuvre a été accordée aux employeurs afin qu'ils puissent déterminer quels employés retenir en cas de pénurie de travail. Cependant, ces deux dernières dispositions ont été abolies en 1995 à la suite d'un changement de gouvernement[48].

Autres dispositions législatives : En vertu de la *Loi sur les congés parentaux (1995)*, les travailleuses ont droit à un congé intégral pouvant aller jusqu'à 14 semaines pour la naissance d'un enfant ou l'allaitement. Tous les parents peuvent également se prévaloir de congés intégraux jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 mois. Les travailleurs peuvent également obtenir des congés parentaux partiels (réduction des heures de travail) jusqu'à ce que l'enfant ait huit ans, de même que des congés temporaires pour prendre soin de l'enfant. La plupart de ces congés peuvent être assortis d'avantages en vertu de la *Loi nationale sur les assurances*.

En vertu de la *Loi sur les congés annuels (1977)*, les employeurs sont tenus d'accorder un minimum de 25 jours de congés annuels aux employés dont la période d'emploi a commencé avant le début de l'année. Les employés ont le droit de recevoir une indemnité de congés annuels dans la mesure où ils rencontrent les exigences reliées à une telle indemnité dans l'année qui précède l'année au cours de laquelle les congés annuels ont été pris. L'indemnité de congés annuels de l'employé se chiffre à 12 p. 100 des revenus accumulés au cours de l'année d'admissibilité.

La *Loi sur la durée du travail (1982)* stipule que les heures de travail régulières ne peuvent dépasser 40 heures par semaine. Cette exigence ne s'applique pas aux travailleurs à domicile ni aux employés qui exercent des fonctions de gestion. Il est permis d'établir une moyenne d'heures de travail pour une période qui ne peut dépasser quatre semaines. Cette législation impose un nombre maximal d'heures supplémentaires équivalant à 48 heures pour toute période de quatre semaines, à 50 heures pour un mois civil ou à 200 heures pour une année civile. On ne peut dépasser ce maximum qu'en cas d'urgence. La législation ne

48 Tiré de : An Numhausser-Henning, « Temporary Employment : A Critical Study of the Swedish Regulations Covering Categories of Employment and Their Functions », dans *Comparative Labour Journal*, p. 36-64 and Swedish Institute, feuillet d'information sur les relations de travail en Suède, avril 1996.

prévoit pas d'indemnité obligatoire pour les heures supplémentaires. Par ailleurs, cette loi prévoit un maximum d'heures supplémentaires dans le cas des travailleurs à temps partiel. Ceux-ci ne peuvent travailler plus de 200 heures en plus de leurs heures régulières.

La *Loi sur le droit du salarié de prendre les congés pour la formation (1974)* précise que les employés se verront accorder des congés d'études de durée variable. La loi stipule que tous les travailleurs qui ont été employés au cours des six mois précédents ou pendant au moins douze mois au cours des deux années précédentes ont droit à un congé d'études. Lorsqu'une partie importante du programme de formation concerne des questions syndicales, cette période d'admissibilité n'est pas nécessaire. Les employeurs sont autorisés à demander que le congé soit repoussé, dans certaines limites.

Récentes réformes[49] **:** En décembre 1996, le Parlement suédois a adopté plusieurs amendements à la législation régissant les normes de travail. La nouvelle législation repose sur quatre objectifs principaux :

- s'attaquer au chômage et concrétiser l'objectif du gouvernement, qui consiste à réduire de moitié le nombre de chômeurs inscrits;
- adapter la législation à un marché du travail en évolution;
- adopter des lois du travail efficaces et stables pour encourager la flexibilité et la productivité;
- promouvoir des chances égales pour les hommes et les femmes.

Afin de rendre le processus d'embauche du nouveau personnel plus souple, un nouveau contrat d'emploi a été élaboré. Le contrat d'emploi *temporaire de durée déterminée* permet aux employeurs de recruter du personnel pour une période déterminée d'au plus douze mois, sans avoir à donner de motif particulier. Le même employé peut être embauché en vertu de ce genre de contrat pendant une période maximale de douze mois sur trois ans. La durée minimale du contrat est d'un mois. Un nombre maximal de cinq employés peuvent être engagés simultanément dans le cadre d'un contrat d'emploi temporaire de durée déterminée par le même employeur.

Une nouvelle règle prévue à la *Loi sur la protection de l'emploi* stipule que l'on doit d'abord accorder aux employés à temps partiel, qui ont les compétences requises, le droit d'augmenter le nombre d'heures qu'ils travaillent si la possibilité d'heures additionnelles se présente. Par ailleurs, les contrats reliés aux postes de remplacement sont maintenant assortis d'une prescription de délai. Si de tels contrats sont renouvelés plusieurs fois par le même employeur, ce contrat peut maintenant être converti en contrat d'emploi permanent si l'employé occupe le poste pendant trois ans sur une période de cinq ans.

---

[49] Tiré du : Ministère du Travail suédois, Secrétariat de l'information et des communications, feuillet d'information sur les changements dans la législation suédoise du travail, décembre 1997.

Un autre amendement prévu à la nouvelle législation a trait à la période de préavis de cessation d'emploi. Auparavant, cette période était calculée à partir de l'âge des employés dans le but de protéger les employés plus âgés de la population active; cependant, en vertu de cette disposition, l'embauche de travailleurs plus âgés représentait un risque plus élevé pour l'employeur. En vertu de nouvelles règles, la période de préavis est maintenant reliée à la durée de l'emploi. La période minimale d'un mois augmente progressivement d'un mois supplémentaire pour chaque période d'emploi de deux ans, jusqu'à concurrence de six mois.

Enfin, des modifications ont été apportées aux règles ayant trait au droit de réemploi des anciens travailleurs qui ont été congédiés en raison d'une mise en disponibilité. La période au cours de laquelle un ancien employé peut exercer sa priorité de réemploi est passée de douze mois à neuf mois.

Réformes à venir : Le gouvernement a publié son programme de réformes futures en matière de législation du travail. Des examens des politiques publiques et de nouvelles mesures sont prévus, notamment dans les domaines du développement des habiletés et des compétences, des activités des agences de placement privées et de l'incidence de nouvelles technologies de l'information sur le travail, particulièrement en ce qui a trait au télétravail.

C.4.3 Royaume-Uni

Renseignements de base :	
Population :	58 613 000
PIB par habitant en $US (1995) :	18 777
Balance commerciale en tant que pourc. du PIB :	-0.8 p. 100
Recettes fisc. en tant que pourc. du PIB :	37.3 p. 100
Pourc. d'employés dans le secteur public :	14.0 p. 100
Taux de syndicalisation :	32.9 p. 100
Source : Statistiques de l'OCDE de 1997, sauf les taux de participation syndicale qui sont tirés du rapport Le travail dans le monde 1997-1998, OIT, Genève, 1997.	

Aperçu du système : En général, les politiques en matière de normes du travail du Royaume-Uni se caractérisent par un moins grand interventionnisme que la plupart des autres pays industrialisés. La législation actuelle régit certains aspects des contrats d'emploi, comme les paiements en cas de mise en disponibilité, le congédiement injustifié, les congés de maternité, etc. Cependant, bon nombre d'autres aspects des normes du travail ne sont pas précisément régis par les lois. Il en est ainsi, par exemple, dans le cas des heures de travail qui ne sont pas réglementées de façon précise, à l'exception d'une disposition qui accorde aux ouvriers d'usine et à certains autres travailleurs le droit de refuser de travailler le dimanche. Dans cette même veine, le Royaume-Uni a récemment aboli ses conseils de rémunération, qui auparavant étaient investis d'un pouvoir de réglementer le taux du salaire minimum. Ainsi, aucune protection

salariale n'est prévue pour les emplois peu rémunérateurs dans la main-d'œuvre britannique.

Réformes récentes : En 1996, le Parlement britannique a adopté une nouvelle *Employment Rights Act*. Cette législation représente une codification des droits des travailleurs qui, dans le passé, étaient répartis dans plusieurs autres lois, comme la *Employment Rights Act* (1980), la *Trade Union Reform and Employment Rights Act* (1993), la *Employment Protection (Part-Time Employees) Regulations* (1995). Cette nouvelle législation porte sur les normes du travail dans un certain nombre de domaines, y compris la consignation écrite des particularités de l'emploi, les paiements de garantie, les droits reliés à la maternité, etc.

La législation prévoit que les employés doivent recevoir un énoncé écrit des caractéristiques principales de l'emploi au cours des deux mois suivant le début de l'emploi. Cet énoncé devrait inclure, entre autres, des renseignements détaillés sur la rémunération, les heures, les congés, la période de préavis et les procédures disciplinaires et les griefs. Les employés qui n'ont pas reçu un énoncé écrit des particularités de l'emploi de leur employeur ou un avis de changement de ces particularités, ou encore qui contestent la validité de l'énoncé écrit peuvent demander qu'un tribunal des relations industrielles soit saisi de la question. De plus, tous les employés ont le droit de recevoir un bordereau de paye écrit détaillé au moment où leur rémunération leur est versée ou avant.

La législation britannique exige que les employeurs comme les employés fournissent un préavis de cessation d'emploi. Les employés qui travaillent de façon continue depuis un mois ou plus sont tenus de fournir un avis d'une semaine. Les employeurs sont tenus de fournir un avis pouvant aller d'une à douze semaines selon la durée de l'emploi continu. La période de préavis minimale est d'une semaine pour les employés qui occupent un emploi de façon continue depuis un mois, de deux semaines après deux ans d'emploi, de trois semaines après trois ans d'emploi et ainsi de suite jusqu'à l'avis maximal. Sur demande, un employeur est en outre tenu de fournir un énoncé écrit des motifs du congédiement.

La législation britannique prévoit un mécanisme d'arbitrage pour les plaintes de congédiement injustifié. Tous les employés qui travaillent de façon continue depuis au moins deux ans peuvent habituellement se prévaloir de ce processus. Cette période d'admissibilité peut être réduite ou jugée inapplicable dans certaines circonstances, notamment lorsque le motif du congédiement a trait à des activités syndicales, à des revendications en vertu des droits d'emploi reconnus par la loi, à la santé et la sécurité, etc. En règle générale, un congédiement est considéré être justifié s'il porte sur la conduite de l'employé, les capacités ou les qualifications de l'employé, le statut d'employé mis en disponibilité ou encore sur une obligation ou une contrainte statutaire qui entrave la poursuite du lien d'emploi.

Diverses dispositions de la législation britannique concernent les congés ou la paye de grossesse et de maternité. Premièrement, toutes les travailleuses enceintes ont droit à des congés raisonnables pour se rendre à des rendez-vous, sur les conseils d'un médecin

agrée, d'une sage-femme ou d'une infirmière-visiteuse, afin de recevoir des soins pendant la grossesse. Deuxièmement, toutes les travailleuses enceintes ont droit à un congé de maternité obligatoire d'au plus 14 semaines, peu importe leur ancienneté. Pendant ces 14 semaines, la travailleuse a droit à tous les avantages et toutes les conditions normales de son emploi, sauf la rémunération. Cependant, une femme peut être admissible à une paye ou à des allocations de maternité réglementaires, si elle répond aux règles minimales d'admissibilité. Les travailleuses qui ont au moins deux ans d'ancienneté sont admissibles à un congé de maternité supplémentaire, de sorte que la durée totale du congé peut être d'environ 40 semaines.

La *Employment Rights Act* comprend une disposition en vertu de laquelle les employeurs doivent verser des primes de cautionnement en considération des journées où ils ne peuvent fournir du travail (en raison des demandes réduites, de la pénurie de matière première, etc.), bien que l'on s'attendrait normalement à ce que les employés travaillent pendant ces journées conformément à leur contrat d'emploi. Les employés qui travaillent de façon continue depuis au moins un mois ont le droit de recevoir des paiements de cautionnement en considération jusqu'à cinq jours pour toute période de trois mois. L'employeur n'est pas tenu de verser de tels paiements si l'employé refuse sans raison valable d'exécuter d'autres tâches convenables, ou de respecter l'exigence raisonnable de l'employeur d'être disponible pour le travail, ou pendant une période de mise en disponibilité à la suite d'une grève, d'un lock-out ou de toute autre activité industrielle.

Les employés qui comptent deux ans d'emploi continu et qui sont congédiés en raison d'une mise en disponibilité ont le droit de recevoir un paiement forfaitaire de leur employeur. Le calcul de ce « paiement de mise en disponibilité » est fondé sur l'âge de l'employé, la durée de l'emploi continu et de la rémunération hebdomadaire. De telles indemnités ne s'appliquent pas dans le cas des employés qui ont atteint l'âge normal de la retraite ou qui ont reçu une autre offre d'emploi convenable de la part de l'employeur. Enfin, un employé qui est mis en disponibilité et qui occupait un emploi continu depuis au moins deux ans a le droit, au cours de la période de préavis de cessation d'emploi, de prendre des congés rémunérés raisonnables pendant les heures de travail pour se trouver un autre emploi ou pour prendre des dispositions dans le but d'obtenir de la formation pour un emploi futur.

C.4.4 Les États-Unis

Renseignements de base :	
Population (1995) :	263 057 000
PIB par habitant en $US (1995) :	26 438
Balance commerciale en tant que pourc. du PIB :	-1.6 p. 100
Recettes fisc. en tant que pourc. du PIB :	31.7 p. 100
Pourc. d'employés dans le secteur public :	14.0 p. 100
Taux de syndicalisation :	14.2 p. 100
Source : Statistiques de l'OCDE de 1997, sauf les taux de participation syndicale qui sont tirés du rapport Le travail dans le monde 1997-1998, OIT, Genève, 1997.	

Aperçu du système : Aux États-Unis, le gouvernement fédéral et les gouvernements des États se partagent la réglementation en matière de normes du travail. Au niveau fédéral, la réglementation porte principalement sur des questions comme le salaire minimum, les congés de maladie et les congés pour obligation familiale, le préavis de licenciement collectif et l'interdiction de l'exploitation de la main-d'œuvre enfantine. La législation fédérale garantit une protection plutôt minimale aux travailleurs comparativement à bien d'autres pays industrialisés. La législation à l'échelle de l'État fournit souvent un traitement plus avantageux pour les travailleurs, et la loi qui prévoit les normes les plus élevées doit être respectée lorsque des lois fédérales et de l'État s'appliquent à un même établissement.

Salaire minimum et heures de travail : La *Fair Labor Standards Act* (FLSA) a d'abord été adoptée en 1938. Depuis le 1er septembre 1997, cette loi prévoit que les employeurs doivent verser à leurs employés un salaire minimum de 5,15 $ l'heure. Les jeunes de moins de 20 ans ne peuvent toucher un salaire minimum inférieur à 4,25 $ l'heure au cours des premiers 90 jours civils consécutifs d'emploi. La loi prévoit en outre que l'on doit verser aux employés protégés pas moins d'une fois et demie leur tarif salarial régulier lorsqu'ils travaillent plus de 40 heures dans une semaine de travail.

En vertu de la loi, il est interdit d'exécuter certaines tâches à partir du domicile de l'employé à moins que l'employeur n'ait reçu au préalable une autorisation du *Department of Labor*. Cette disposition renvoie de façon générale à la réglementation sur la santé et la sécurité, puisque les industries qui nécessitent de telles autorisations se retrouvent principalement dans le secteur manufacturier. Cependant, les employeurs qui désirent employer des travailleurs à domicile dans ces industries sont tenus, notamment, de fournir au *Department of Labour* des assurances écrites stipulant qu'ils respecteront les salaires et les autres conditions prévues par la loi.

Family and Medical Leave Act : La *Family and Medical Leave Act* (FMLA), qui a été adoptée en 1993, a pour but de donner aux employés des moyens de concilier leurs responsabilités professionnelles et leurs responsabilités familiales en prenant un congé non payé dans certaines circonstances. La FMLA prévoit un congé non payé d'au plus

12 semaines, avec protection de l'emploi, pendant toute période de douze mois, pour les raisons suivantes :

- la naissance et les soins de l'enfant de l'employé ou l'adoption d'un enfant;
- les soins apportés à un membre de la famille immédiate qui a un grave problème de santé;
- un grave problème de santé de l'employé.

Pendant un congé en vertu de la FMLA, l'employeur doit maintenir les avantages sociaux collectifs de l'employé au même niveau et de la même façon que si l'employé avait continué de travailler. Dans la plupart des cas, l'employé peut choisir d'utiliser les congés payés qu'il a accumulés (vacances, congés de maladie, congés personnels, etc.) avant le début du congé non payé en vertu de la FMLA, ou l'employeur peut exiger qu'il le fasse.

Congédiement collectif : En vertu de la *Worker Adjustment and Retraining Notification Act* (WARN), les employeurs sont tenus de donner un préavis de 60 jours civils pour annoncer toute fermeture d'usine ou toute mise à pied collective. Ce préavis accorde aux travailleurs et à leur famille une période de transition afin de leur permettre de s'ajuster à la perte éventuelle d'un emploi, de se chercher et d'obtenir un autre emploi et, le cas échéant, de s'inscrire à un programme de formation ou d'appoint qui permettra à ces employés de rivaliser avec succès avec d'autres travailleurs sur le marché du travail.

La fermeture d'usine, telle que définie par la loi, se produit lorsque la fermeture des installations ou de l'unité opérationnelle est d'une durée de plus de six mois ou lorsque 50 employés ou plus sont mis à pied pour une période de 30 jours à un lieu d'emploi donné. Les mises à pied collectives définies par la loi se produisent lorsque le congédiement de six mois ou plus touche 500 employés ou plus, ou encore 33 p. 100 ou plus de la main-d'œuvre de l'employeur lorsque les mises à pied touchent entre 50 et 499 travailleurs. Le nombre de travailleurs touchés représente le nombre total de travailleurs mis à pied pour une période de 30 jours, ou dans certains cas, une période de 90 jours.

Autres normes fédérales : À l'échelle fédérale, d'autres normes du travail accordent aux travailleurs une protection contre le congédiement ou la discrimination dans le cas où leur salaire est saisi ou à la suite d'une plainte de bonne foi déposée contre l'employeur en raison des risques encourus sur le plan de la sécurité dans le milieu de travail et dans l'environnement. Par ailleurs, il est interdit aux employeurs d'embaucher des jeunes de moins de 14 ans, sauf dans de rares exceptions. L'emploi des jeunes âgés de 14 à 18 ans est réglementée. Enfin, les normes du travail interdisent à la plupart des employeurs privés de recourir à l'épreuve du détecteur de mensonges, que ce soit dans le cadre d'une procédure de présélection ou en cours d'emploi.

C.4.5 La Communauté européenne

Aperçu des institutions : La loi et les pouvoirs décisionnels de la Communauté européenne relèvent de trois institutions principales : la Commission européenne, le Conseil de l'Union européenne (ou le Conseil des ministres) et le Parlement européen. C'est d'abord la Commission qui est responsable de mettre de l'avant la plupart des politiques de la Communauté européenne; celles-ci sont par la suite soumises à un débat et adoptées par le Conseil ou conjointement par le Conseil et le Parlement. La législation de la communauté revêt différentes formes, notamment la réglementation qui s'applique directement sans intervention de l'État, les directives qui lient les états membres mais qui doivent être adoptées par voie législative à l'échelle de l'État, ou encore les recommandations et les opinions qui ne lient pas les États membres.

La Communauté européenne a élaboré, dans le domaine de la législation du travail, des politiques visant à protéger le libre mouvement des travailleurs, le traitement égal des hommes et des femmes, des conditions du travail de base, de même que la santé et la sécurité au travail. La plupart de ces politiques ont été mises en œuvre par l'entremise de l'adoption de directives qui imposent des lignes directrices aux États membres en vue de l'adoption de la législation fédérale, mais à l'occasion, ces politiques ont été mises en œuvre par l'entremise d'autres mesures moins contraignantes, comme la publication d'opinion ou de livre blanc (p. ex., la rémunération équitable et les heures de travail pour les secteurs et les activités qui ne sont pas couvertes par la directive). Ces politiques ont trait à des domaines tels que les licenciements collectifs, l'organisation des heures de travail, le travail à temps partiel, la rémunération équitable, etc. La Commission prévoit en outre se pencher sur d'autres questions à l'avenir, y compris les contrats à durée fixe, le travail temporaire, le travail à domicile et les licenciements individuels.

Certaines des activités de la Communauté européenne dans le domaine des normes du travail sont détaillées ci-après.

Licenciements collectifs : En 1975, le Conseil a adopté une directive relative aux licenciements collectifs. La directive exige que la législation nationale établisse des paramètres qui prévoient que « lorsqu'un employeur envisage d'effectuer des licenciements collectifs, il est tenu de procéder à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord ... [qui porte] sur les possibilités et les moyens d'éviter les licenciements collectifs ou de minimiser le nombre d'employés touchés, ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement, visant notamment l'aide au reclassement ou au recyclage des travailleurs licenciés ».

En vertu d'une modification à la directive adoptée en 1992, la législation nationale exige en outre que les employeurs fournissent aux représentants des travailleurs toute l'information pertinente en ce qui a trait aux licenciements, y compris les motifs de cette mesure, la période au cours de laquelle cette mesure s'appliquera, le nombre et la catégorie des travailleurs licenciés, les critères de sélection utilisés pour cibler ces travailleurs, etc. Les employeurs sont en outre tenus de fournir un avis écrit approprié d'au moins 30 jours à l'autorité publique compétente de tout licenciement collectif éventuel.

L'organisation du temps de travail : En 1993, le Conseil a adopté une directive ayant trait à certains aspects de l'organisation du temps de travail. La directive s'applique à tous les secteurs d'activité, sauf à certaines industries comme le transport, les activités en mer et les médecins qui sont en cours de formation. La directive exige que les États membres prennent des mesures pour garantir à tous les travailleurs un repos minimal quotidien de 11 heures consécutives, un repos hebdomadaire minimal d'une journée, une pause pour toute période de travail consécutif de plus de six heures, un minimum de quatre semaines de congés annuels payés et une semaine de travail moyenne n'excédant pas 48 heures, y compris les heures supplémentaires. La directive prévoit en outre que les heures normales de travail en ce qui a trait aux travailleurs de nuit ne doivent pas dépasser en moyenne 8 heures pour toute période de 24 heures.

Dans le cadre des normes de travail, les états membres peuvent préciser des périodes de temps qui ne dépassent pas 14 jours pour la période de repos hebdomadaire, et quatre mois pour la période de travail maximale hebdomadaire et pour la durée des quarts de nuit. La directive prévoit une dérogation lorsque la durée du travail n'est pas mesurée ou est établie au préalable par le travailleur lui-même. Cependant, il est prévu qu'une telle dérogation ne doit pas porter atteinte à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Les travailleurs dans le secteur des transports, qui ont été spécifiquement exclus de la directive ci-dessus, sont assujettis à un règlement adopté par le Conseil en 1985. Cette réglementation prévoit un âge minimal réglementaire pour le métier de camionneur et précise que le nombre maximal d'heures de conduite par jour est établi à neuf et que le nombre maximal de jours par semaine est établi à six. La réglementation prévoit des pauses obligatoires ainsi que des périodes de repos.

Enfin, la Commission a publié, en juillet 1997, un livre blanc ayant trait aux secteurs et aux activités qui ne sont pas couverts par la directive sur le temps de travail. Ce document analyse les mesures éventuelles que peut prendre la Communauté européenne en vue de réglementer les secteurs qui ont été exclus mais aucune décision précise n'a été prise à ce jour.

Le travail à temps partiel : La question du travail à temps partiel a été largement discutée depuis quelque temps au sein de la Communauté européenne. En décembre 1997, le Conseil a finalement adopté une directive pour mettre en œuvre une entente cadre sur le travail à temps partiel, qui avait été conclue avec différents partenaires sociaux plus tôt au cours de l'année. L'objet de cette entente est d'éliminer la discrimination à l'égard des travailleurs à temps partiel et d'améliorer la qualité du travail à temps partiel. Cette directive stipule que les travailleurs à temps partiel ne doivent pas être traités de façon moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables en ce qui concerne les conditions d'emploi, du seul fait qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des motifs objectifs. Les États membres sont cependant autorisés à assujettir l'octroi de conditions particulières de travail à une période de service, à la durée du travail accompli ou à certaines conditions en matière de rémunération.

La directive précise également que les États membres doivent passer en revue les obstacles au travail à temps partiel et veiller à les éliminer. Le refus d'un travailleur de passer d'un poste à temps plein à un poste à temps partiel ou vice versa, ne constituera pas en soi un motif valable de congédiement. Chaque fois que la chose est possible, cependant, les employeurs devraient tenir compte des demandes des travailleurs qui veulent augmenter ou réduire leurs heures de travail et devraient fournir une information à jour sur la disponibilité du travail à temps partiel au sein de l'entreprise.

La date cible d'entrée en vigueur de cette directive pour les États membres est le 20 janvier 2000.

Modalités relatives à la rémunération équitable : En 1993, la Commission a publié un avis ayant trait aux modalités de la rémunération équitable et de la parité salariale. Cet avis confirme le principe selon lequel tous les travailleurs ont le droit de recevoir un salaire équitable, c.-à-d. une compensation pour le travail exécuté qui, dans le contexte de la société dans lequel ils vivent et travaillent, est jugée juste et suffisante pour leur permettre d'avoir un niveau de vie respectable. L'avis stipule que les États membres devraient établir des politiques économiques et sociales en vue d'atteindre les objectifs suivants :

- l'amélioration de la transparence des données sur les salaires, notamment par l'établissement de systèmes améliorés de collecte et de diffusion de données sur les salaires;

- le droit à un salaire équitable, notamment l'élimination de la discrimination et l'établissement de mesures visant à protéger les membres vulnérables de la société;

- l'amélioration de la productivité à long terme et le potentiel des gains de la main-d'œuvre, grâce à un investissement accru dans les ressources humaines.

Autres directives : En 1991, le Conseil a adopté une directive ayant trait à l'obligation des travailleurs de renseigner les employés sur les conditions applicables à leur contrat ou à leur lien d'emploi. La directive a pour but d'obliger l'employeur à fournir aux employés des renseignements de base sur leur contrat d'emploi, y compris des précisions sur le travail, le début et la fin du lien d'emploi (dans le cas d'un emploi à durée déterminée), le nombre de congés payés, la période de préavis à respecter en cas de congédiement, la rémunération, la durée de la journée et de la semaine de travail, etc.

En vertu d'une directive adoptée par le Conseil en 1977, les États membres doivent adopter des dispositions législatives qui protègent les droits des employés dans le cas de transfert des activités, des entreprises ou des parties d'une entreprise. En vertu de la directive, la législation de l'État doit prévoir que les droits et les obligations reliés à un contrat d'emploi ou à un lien d'emploi en vigueur au moment du transfert doivent être assumés par le nouvel employeur. Le transfert d'une entreprise ne constitue pas un motif de congédiement, qui ne peut se produire que pour des raisons économiques, techniques ou organisationnelles ou encore lorsque les États membres établissent des exceptions relativement à des catégories précises d'employés. La directive comprend en outre des

dispositions selon lesquelles les employeurs sont tenus d'informer le représentant de leurs employés à un moment opportun des motifs et des conséquences du transfert.

Une directive du Conseil adoptée en 1980 a trait à la protection des employés advenant l'insolvabilité de leur employeur. La directive prévoit que les institutions doivent garantir le paiement des réclamations impayées des employés relativement à leur rémunération, pour la période qui précède l'insolvabilité de l'employeur, selon la date de l'avis de congédiement ou encore selon la date à laquelle le contrat d'emploi a cessé.

D'autres politiques adoptées par la Communauté européenne comprennent une directive interdisant l'emploi des enfants (*Protection des jeunes au travail*, 1994) ainsi qu'une directive qui protège les travailleurs qui, pendant une période donnée, exécutent les tâches reliées à leur travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État dans lequel ils travaillent normalement *(Détachement de travailleurs*, 1996).